

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON-FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA DIRI KATERING JAKARTA DAN MAKASSAR

MUKHLAS AFRIANTO



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2017**

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON-FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA DIRI KATERING JAKARTA DAN MAKASSAR

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

MUKHLAS AFRIANTO
A 211 10 277



Kepada

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2017**

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON-FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA DIRI KATERING JAKARTA DAN MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh


MUKHLAS AFRIANTO

A21110277

Telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan

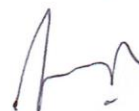
Makassar, 22 Februari 2017

Pembimbing I



Prof. Dr. Mahlia Muis, SE., M.Si
NIP. 19660622 199030 1 003

Pembimbing II



Dra. Debora Rira, M.Si
NIP. 19521020 198403 2 001

Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Nurdjanah Hamid, S.E., M.Agr.
NIP. 19600503 198601 2 001

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON-FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA DIRI KATERING JAKARTA DAN MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh :

Mukhlas Afrianto

A 211 10 277

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi

Pada tanggal 22 Februari 2017 dan

Dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Hj. Mahlia Muis, SE., M.Si	Ketua	
2.	Dra. Debora Rira, M.Si	Sekretaris	
3.	Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, SE., M.Agr	Penguji	
4.	Prof. Dr. Haris Maupa, SE., M.Si	Penguji	
5.	Drs. Mukhtar, M.Si	Penguji	

Ketua Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Hasanuddin



Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, SE., M.Agr

NIP. 19600503 198601 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mukhlas Afrianto
NIM : A 211 10 277
Jurusan : Manajemen
Program Studi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON-FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA DIRI KATERING JAKARTA DAN MAKASSAR

adalah hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah saya di dalam skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 22 Februari 2017

Yang membuat pernyataan



(Mukhlas Afrianto)

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur penulis panjatkan atas ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa akan segala limpahan berkah dan karunia-Nya yang telah dianugerahkan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON-FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA DIRI KATERING JAKARTA DAN MAKASSAR.”

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat guna menyelesaikan Program Studi S1 Ekonomi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Hasanuddin, Makassar.

Penulis telah banyak menerima bimbingan, saran, motivasi dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orangtua tercinta, Ayahanda **Muh. Terang** dan Ibunda **Ratnawati Nurdin** yang tak pernah lelah memberikan motivasi, selalu menghadirkan namaku dalam setiap munajat doa beliau dengan tulus setiap saat, dan kasih sayang dalam bentuk moril dan materil. Secara khusus, perkenankan penulis dengan tulus hati dan rasa hormat menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

- 1) Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, M.A selaku Rektor Universitas Hasanuddin atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk mengikuti Program Studi S1 Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Hasanuddin.
- 2) Prof. Dr. H. Gagaring Pagalung, S.E., Ak., MS, CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan Program Studi S1 Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Hasanuddin.

- 3) Ibu Dr. Hj. Nurjannah Hamid, S.E., M.Agr, selaku Ketua Program Studi S1 Ekonomi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Hasanuddin, serta segenap dosen dan staf karyawan yang telah memberikan bimbingan dan bantuan dalam proses perkuliahan maupun dalam penyelesaian skripsi ini.
- 4) Prof. Mahlia Muis, S.E., M.Si, selaku pembimbing yang selalu mendukung dan memotivasi dalam penulisan skripsi ini serta selalu memberi bimbingan dan arahan yang sangat berharga.
- 5) Dra. Debora Rira M.Si, selaku pembimbing yang selalu sabar serta meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberi bimbingan, motivasi, dan arahan yang tiada henti untuk dapat menyelesaikan studi dan menyusun skripsi ini.
- 6) Prof. Dr. Haris Maupa, S.E., M.Si dan Drs. Mukhtar M.Si yang telah meluangkan waktu untuk menguji dan memberikan revisi pada penyusunan skripsi ini.
- 7) Hj. Ratnawati Nurdin yang telah menerima penulis dengan sangat baik dan telah memberikan banyak bantuan selama proses penelitian di PT. Jaya Diri Katering.
- 8) Ahmad Zaki dan Ade Asnandar selaku sahabat yang telah meluangkan waktu dan tenaganya untuk memberikan banyak bantuan serta pikiran selama proses penyusunan skripsi ini.
- 9) Leandra Erdina, Aie Anshori, Razak dan Taufik Rahman yang senantiasa mendampingi dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan proposal dan penelitian.
- 10) Rekan-rekan mahasiswa Program Studi S1 Ekonomi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Hasanuddin khususnya angkatan 2010, 2011, 2012, dan 2013 yang telah memberikan bantuan ide, semangat, dan doa untuk penulis.

11) Rekan-rekan dari Ekowowits (Tim Futsal Ekonomi Unhas) yang ikut memberikan semangat dan doa untuk penulis.

12) Adik-adik dari SFC (Smada Football Club) yang selalu memberikan semangat dan doa untuk penulis.

13) Semua pihak yang telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung, yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Semoga semua bentuk bantuan yang telah diberikan mendapat ganjaran pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT. Sebagai manusia biasa, maka penulisan skripsi ini pun tak luput dari kesalahan dan kekurangan, karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT semata. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak. Amin.

Makassar, 22 Februari 2017

Penulis

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON-FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA DIRI KATERING JAKARTA DAN MAKASSAR

Mukhlis Afrianto

Prof. Dr. Mahlia Muis, S.E., M.Si

Dra. Debora Rira, M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Diri Katering. Data penelitian diperoleh dari pengisian kuesioner yang dibagikan penulis kepada seluruh karyawan PT. Jaya Diri Katering yang berjumlah 36 orang. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan $F_{hitung} (7,164) > F_{tabel} (3,28)$ dan taraf signifikansi (0,003) lebih kecil dari 0,05. Kompensasi finansial (X_1) mempunyai pengaruh paling signifikan terhadap kinerja (Y) dengan $t_{hitung} 3.007 > t_{tabel} 2.034$. Hasil analisis deskriptif pada variabel kompensasi finansial (X_1) yang mempunyai hasil range tertinggi yaitu pada indikator insentif dan tunjangan dengan nilai 167. Sedangkan pada variabel kompensasi non-finansial (X_2) yang mempunyai hasil range tertinggi terdapat pada indikator lingkungan pekerjaan dengan nilai 141.

Kata Kunci : Kompensasi, Finansial, Non-finansial, Kinerja

ABSTRACT

COMPENSATION EFFECT OF FINANCIAL AND NON-FINANCIAL PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN PT. JAYA DIRI CATERING JAKARTA AND MAKASSAR

Mukhlis Afrianto

Prof. Dr. Mahlia Muis, S.E., M.Si

Dra. Debora Rira, M.Si

This study aims to determine the effect of financial compensation and non-financial compensation to employee performance PT. Jaya Diri Catering. Data were obtained from questionnaires which researchers distributed to all employees of PT. Jaya Diri Catering totaling 36 people. The research findings show that the compensation of financial and non-financial compensation positive effect on employee performance with $F_{hitung} (7.164) > F_{table} (3.28)$ and the significance level (0.003) is smaller than 0.05. Financial compensation (X_1) has the most significant effect on performance (Y) with $t_{hitung} 3,007 > t_{table} 2.034$. Descriptive analysis on financial compensation variable (X_1) which has the highest range which results in indicators of incentives and benefits with a value of 167. While in the non-financial compensation variable (X_2) having the highest range results indicators contained in the work environment with a value of 141.

Keywords: Compensation, Finance, non-financials, Performance

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Kompensasi	11

2.1.2.1	Jenis-Jenis Kompensasi	16
2.1.2.2	Tujuan Kompensasi	19
2.1.2.3	Penilaian Pekerjaan Kompensasi.....	20
2.1.2.4	Survey Upah dan Gaji.....	25
2.1.2.5	Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Besarnya Kompensasi.....	27
2.1.2.6	Tujuan Sasaran Kompensasi.....	29
2.1.3	Katering.....	30
2.1.3.1	Klasifikasi Katering.....	31
2.1.3.2	Prosedur Pelayanan Bisnis Katering Pesta..	31
2.1.4	Kinerja Karyawan.....	32
2.1.4.1	Pengertian Penilaian Kinerja.....	34
2.1.4.2	Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	36
2.1.4.3	Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja...	37
2.1.4.4	Metode Penilaian Kinerja.....	38
2.2	Penelitian Terdahulu.....	40
2.3	Kerangka Pemikiran.....	43
2.4	Hipotesis	43
BAB III	METODE PENELITIAN	44
3.1	Rancangan Penelitian.....	44
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	44
3.3	Populasi dan Sampel.....	45

3.4 Jenis dan Sumber Data.....	45
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	46
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	48
3.7 Uji Validitas dan Reabilitas.....	49
3.8 Metode Analisis.....	50
 Bab IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN.....	53
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	53
4.1.1 Visi Perusahaan.....	54
4.1.2 Misi Perusahaan.....	54
4.1.3 Tujuan Perusahaan.....	54
4.1.4 Aspek Kegiatan Perusahaan.....	54
4.2 Deskripsi Data.....	55
4.3 Karakteristik Responden.....	56
4.3.1 Jenis Kelamin.....	56
4.3.2 Usia.....	56
4.3.3 Pendidikan.....	57
4.4 Penentuan Range.....	58
4.5 Analisis Deskriptif Dan Perhitungan Skor Variabel X Dan Y.....	59
4.5.1 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Kompensasi Finansial (X ₁).....	59
4.5.2 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Non-Finansial (X ₂).....	60

4.5.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y).....	62
4.6 Uji Validitas Dan Realibilitas.....	63
4.6.1 Uji Validitas.....	63
4.6.2 Uji Realibilitas.....	64
4.7 Analisis Regresi Linier Berganda.....	66
4.8 Uji Hipotesis.....	67
4.8.1 Uji F.....	67
4.8.2 Uji T.....	68
4.9 Pembahasan.....	69
4.9.1 Kompensasi Finansial (X_1).....	70
4.9.2 Kompensasi Non-Finansial (X_2).....	71
BAB V Penutup.....	73
5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	76
LAMPIRAN.....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3.1	Kerangka Pemikiran.....	38
--------------	-------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Metode Perbandingan Faktor-Faktor Kritikal.....	20
Tabel 2.2	Metode Sistem Poin.....	21
Tabel 3.1	Definisi Operasional.....	43
Tabel 4.1	Rincian Penyebaran Kuesioner.....	52
Tabel 4.2	Karakteristik berdasarkan jenis kelamin.....	53
Tabel 4.3	Karakteristik responder berdasarkan umur.....	53
Tabel 4.4	Karakteristik responden berdasarkan pendidikan.....	54
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompensasi Finansial.....	56
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompensasi Non-Finansial.....	58
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja.....	59
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas.....	60
Tabel 4.9	Hasil Uji Reabilitas X_1	62
Tabel 4.10	Hasil Uji Reabilitas X_2	62
Tabel 4.11	Hasil Uji Reabilitas Y	63
Tabel 4.12	Hasil Regresi Linier Berganda.....	63
Tabel 4.13	Hasil Uji F	64
Tabel 4.14	Hasil Uji T	65

BAB I

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Untuk sebuah perusahaan, sumber daya manusia adalah salah satu aset berharga, karena tanpa sumber daya manusia sebuah perusahaan tidak akan berjalan, dan kelangsungan hidup sebuah perusahaan dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya. Menurut Sumarsono (2003 : 4), Sumber Daya Manusia (SDM) atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat. Dan menurut Hariandja (2002 : 2) SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Karena SDM merupakan salah satu faktor penting, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus kepada SDMnya, agar SDM yang mereka miliki dapat memberikan produktifitas secara maksimal demi mencapai target keuntungan yang maksimal pula dari perusahaan. Tentunya untuk mencapai

tingkat produktifitas yang tinggi, para karyawan yang merupakan SDM harus diberi sebuah penghargaan dari sebuah perusahaan yang merupakan hubungan yang saling menguntungkan yang akan mendorong semangat para karyawan untuk mencapai tingkat kinerja tertingginya. Dengan adanya dorongan semangat kerja para karyawan, maka para karyawan akan berproduktifitas lebih tinggi dari yang biasanya. Karyawan memberikan prestasi kerja dengan meningkatkan produktifitas perusahaan demi kemajuan sebuah perusahaan. Sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang merupakan wujud apresiasi penghargaan terhadap karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang telah diberikan kepada perusahaan.

Sedarmayanti (2011 : 239) menyatakan bahwa kompensasi adalah : “segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka”. Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2002 : 75). Dengan adanya pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan kepada perusahaan demi memajukan perusahaan, diharapkan para karyawan semakin termotivasi dan terpacu untuk semakin meningkatkan prestasi kerja ke tingkat terbaik para karyawan yang menimbulkan kepuasan kerja dan kualitas pelayanan karyawan. Pada umumnya produktifitas karyawan akan meningkat apabila diikuti dengan peningkatan kompensasi ini. Karena salah satu yang memicu terjadinya peningkatan produktifitas para karyawan adalah untuk memenuhi setiap kebutuhan hidup yang diperlukan oleh karyawan itu sendiri beserta dengan keluarganya.

Dengan kompensasi yang memuaskan yang akan diterima karyawan dari perusahaan, merupakan salah satu hal yang menarik minat setiap orang ingin bekerja pada perusahaan tersebut, seperti halnya pada PT. Jaya Diri Katering Jakarta dan Makassar. PT. Jaya Diri Katering Jakarta dan Makassar merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasaboga, yang melayani paket pernikahan, paket ulang tahun, dll. Saat ini PT. Jaya Diri Katering berpusat di Jakarta dan memiliki cabang di Makassar. PT. Jaya Diri Katering juga terus berusaha untuk meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mencapai kinerja terbaiknya demi kepuasan para pelanggannya. Salah satu caranya adalah dengan memberikan kompensasi dengan harapan mampu meningkatkan motivasi para karyawan untuk berusaha mencapai kinerja terbaiknya demi kemajuan perusahaan dan kepuasan para pelanggannya.

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial dan non-finansial. Kompensasi Finansial terdiri dari dua jenis, yaitu kompensasi yang diberikan secara langsung dan kompensasi yang diberikan secara tidak langsung. Kompensasi finansial secara langsung dapat berupa gaji, upah, tunjangan, dan intensif. Sedangkan kompensasi finansial secara tidak langsung dapat berupa asuransi jiwa, asuransi kesehatan, dll. Kompensasi non-finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan kerja. Kompensasi pekerjaan dapat berupa tugas-tugas yang menantang, menarik, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian. Sedangkan untuk lingkungan kerja terdiri dari kebijakan-kebijakan yang sehat, fasilitas yang menunjang pekerjaan, kekerabatan yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman.

Karyawan didalam perusahaan PT. Jaya Diri Katering terdiri dari karyawan tetap, karyawan kontrak dan karyawan part-time. Karyawan tetap dalam

perusahaan cenderung akan merasa lebih aman dan tenang karena tidak dibebani oleh masa kontrak, sehingga kepastian atas masa depannya ditentukan oleh sikap dan prestasi positif yang ditunjukkan pada saat bekerja. Jika sifat positif yang ditunjukkan oleh karyawan rendah maka motivasi untuk berprestasi karyawan juga akan rendah dan tentunya kinerja karyawan tersebut juga akan rendah. Adanya rasa aman ini biasanya menjadikan karyawan bisa terlena dan tidak terpacu dengan target perusahaan, sehingga hal ini dapat menciptakan kondisi yang tidak produktif dalam diri karyawan yang tentunya akan berpengaruh kepada target dan produktifitas perusahaan. Lain halnya dengan karyawan kontrak, adanya ketidakpastian dalam masa depannya akan mendorong mereka untuk lebih produktif dan mendapatkan penilaian lebih dari perusahaan. Hal ini disebabkan karena produktifitas dan kinerja karyawan kontrak merupakan penilaian utama diperpanjangnya masa kontrak mereka oleh perusahaan atau bahkan diangkat menjadi karyawan tetap oleh perusahaan itu sendiri. Sedangkan karyawan part-time sendiri mempunyai motivasi tersendiri yang berbeda dari karyawan tetap dan kontrak. Hal ini dikarenakan karyawan part-time tidak terikat dalam perusahaan, sebab mereka dibutuhkan pada saat perusahaan membutuhkan tenaga kerja secara instan dan untuk jangka yang sangat pendek. Dalam perusahaan PT. Jaya Diri Katering ini karyawan part-time ini digaji per-jam, berbeda dengan karyawan kontrak dan karyawan tetap yang digaji per-bulan.

Saat ini PT. Jaya Diri Katering berusia hampir 19 tahun, di mana pada awalnya pemilik perusahaan ini yaitu Hj. Ratnawati yang saat itu berprofesi sebagai perias pengantin melihat peluang bisnis katering. Demi ingin terjun di

bisnis katering ini, pemilik berusaha mempelajari dan mendalami kursus yang akan mendukungnya untuk menjalankan bidang usaha ini.

Pada awalnya perusahaan hanya mempekerjakan 1 karyawan dan dibantu oleh suami, sekarang perusahaan sudah semakin berkembang dan memiliki cabang di Makassar sejak 2010 yang sebelumnya berpusat di Jakarta. PT. Jaya Diri Katering saat ini mempunyai total 36 karyawan tetap dan kontrak. Dengan rincian 24 karyawan yang terdiri dari 14 karyawan tetap ditambah 10 karyawan kontrak yang berlokasi kerja di Jakarta dan 12 karyawan yang terdiri dari 8 karyawan tetap ditambah 4 karyawan kontrak yang berlokasi kerja di Makassar.

Pada awalnya pemilik hanya memberikan kompensasi berupa gaji, insentif, fasilitas kendaraan yang merupakan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diberikan berupa pelatihan, pembagian pekerjaan serta kondisi pekerjaan. Sekarang kompensasi yang diberikan kepada karyawan berupa gaji, insentif, tunjangan, fasilitas kendaraan, tempat tinggal dan kesehatan yang merupakan kompensasi finansial. Sedangkan kompensasi non finansial berupa pelatihan, wewenang, tanggung jawab, pembagian pekerjaan, kondisi pekerjaan, serta teman kerja.

Banyak peneliti sebelumnya yang meneliti tentang kompensasi, seperti Aritonang (2005), Polnaya (2007), dan Amrullah (2012) mengenai pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kinerja karyawan, dimana pada penelitian tersebut menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang tepat akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini mengambil sampel karyawan PT. Jaya Diri Katering Jakarta dan Makassar. Alasan kenapa penulis

ingin menggunakan sampel karyawan PT. Jaya Diri Katering, karena terjadi fenomena dimana adanya kebijakan pemberian kompensasi yang cenderung masih belum sesuai dengan harapan karyawan, sedangkan kompensasi sendiri adalah salah satu faktor untuk mendorong karyawan agar memiliki kinerja yang tinggi. Maka berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk menulis skripsi dengan judul **"PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON-FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA DIRI KATERING JAKARTA DAN MAKASSAR"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial dan non-finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Variabel kompensasi manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan apakah kompensasi finansial ataukah kompensasi non-finansial?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari dilakukan penelitian ini antara lain:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Diri Katering.
2. Untuk mengetahui kompensasi manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, apakah kompensasi finansial ataukah kompensasi non-finansial?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Praktisi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan tambahan pengetahuan, bahan masukan dan pertimbangan bagi manajemen dalam pelaksanaan program kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan baik karyawan tetap, karyawan kontrak maupun karyawan part-time. Agar perusahaan dapat menjaga keberlanjutan dan membuatnya terus berkembang menjadi lebih besar dari sebelumnya.

2. Kegunaan Bagi Akademik

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan yang lebih luas mengenai kompensasi dan kinerja perusahaan dan dijadikan bahan referensi atau bahan pembandingan bagi para peneliti lainnya.
- b. Sebagai salah satu bahan masukan bagi peneliti lain pada waktu yang akan datang, khususnya yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja.
- c. Dapat menambah perbendaharaan wawasan atau pengetahuan serta pola pikir peneliti dalam mengimplementasikan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dengan mengimplementasikan pada keadaan atau praktik yang sesungguhnya terjadi.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan skripsi dalam penelitian ini dapat dikemukakan ke dalam lima bab yang diuraikan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pertama pendahuluan yang membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua tinjauan pustaka yang berisi tentang landasan teori mengenai hal-hal yang ada dalam penelitian, penelitian empirik, kerangka pikir, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ketiga metode penelitian yang berisi tentang rancangan penelitian, tempat dan waktu, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, variable penelitian dan definisi operasional penelitian, uji validitas, dan reliabilitas serta metode analisis data.

BAB IV : Pembahasan dan Hasil Penelitian

Bab ini berisikan sejarah singkat berdirinya PT. Jaya Diri Katering, struktur organisasi, uraian tugas, dan visi misi. Serta analisis data yang telah diperoleh dalam penelitian. Analisis data yang dilakukan meliputi analisis statistik yang digunakan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bagian penutup dari skripsi ini. Dalam bab ini disajikan kesimpulan serta saran.

BAB II

Tinjauan Pustaka

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2003 : 2), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau SDM dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian.

Menurut Simamora (1997 : 3), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2006 : 4), MSDM berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk efektifitas dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi.

Jadi, MSDM dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Selain itu MSDM merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur SDM. MSDM mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan

pekerjaannya. Menurut Umar (2002 : 3), dalam tugasnya MSDM dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu:

1. Fungsi manajerial : perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.
2. Fungsi Operasional : pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
3. Fungsi ketiga adalah kedudukan MSDM dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa MSDM mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2.1.2 Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam MSDM. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Dan sebuah kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan pegawai pada suatu perusahaan atau organisasi adalah untuk mencari nafkah. Apabila seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktunya untuk berkarya menghasilkan sesuatu yang produktif kepada perusahaan atau organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu. Kompensasi adalah sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan oleh mereka kepada perusahaan (Saydam, 2005 : 234). Panggabean (2002 : 75),

mengemukakan kompensasi sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Pada prinsipnya, pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga para SDM terhadap perusahaan. Namun dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal kepada mereka. Jadi, hubungan antara perusahaan dan karyawan merupakan hubungan simbiosis mutualisme (hidup bersama saling menguntungkan satu sama lain). Singodimedjo (2000 : 198), mengemukakan kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seseorang karyawan dari perusahaannya sebagai sebab akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikan pada perusahaan tersebut.

Tohardi (2002 : 414), mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Karena apabila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh karyawan, bisa jadi hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial. Maka paling tidak kecemburuan sosial harus dapat ditekan atau diminimalisirkan serendah mungkin agar tidak timbul konflik antara sesama karyawan atau antara karyawan dan manajemen perusahaan. Apabila perusahaan tidak bisa mengembangkan dan menerapkan sistem kompensasi adil dan layak yang dapat memuaskan para karyawannya, maka perusahaan akan beresiko kehilangan tenaga-tenaga terampil dan berkemampuan tinggi, akan tetapi juga kalah bersaing di pasaran tenaga kerja.

Jika situasi ini berlanjut maka perusahaan tidak akan mampu menghasilkan produk untuk bersaing di pasar. Maka dari itu jika para karyawan diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterima, dampaknya akan negatif bagi perusahaan. Tetapi jika karyawan diliputi oleh rasa puas atas kompensasi yang diterima, maka dampaknya akan positif bagi perusahaan. Maka pemberian kompensasi yang layak dan adil merupakan kata kunci dalam upaya mendekati pemberian kompensasi yang layak dan adil tersebut. Maka perbedaan pemberian kompensasi hanya berdasarkan perbedaan-perbedaan kegiatan manajerial, tanggung jawab, kemampuan, pengetahuan dan produktifitas.

Kompensasi menurut Handoko (2001 : 118) adalah suatu jaringan berbagai sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan, baik pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan. Dan menurut Handoko pula (2001 : 115), yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk segala kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, seperti: pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan pemberian kesempatan berkarier.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka. Adapun keuntungannya dengan diberikannya kompensasi pelengkap tersebut, yaitu:

1. Meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan para karyawan terhadap perusahaan
2. Menurunkan jumlah absensi para karyawan dan adanya perputaran karyawan (*job rotation*).

3. Mengurangi adanya intervensi pemerintah dalam rangka penyelenggaraan kesejahteraan karyawan.

Menurut Panggabean (2002), agar pemberian kompensasi terasa adil, maka proses yang harus dilakukan adalah:

1. Menyenggarakan survei kompensasi, yaitu survei mengenai jumlah kompensasi yang diberikan bagi pekerjaan yang sebanding di perusahaan lain.
2. Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan.
3. Mengelompokkan pekerjaan yang sama/sejenis ke dalam tingkat kompensasi yang sama pula.
4. Menetapkan harga di tiap tingkatan kompensasi dengan menggunakan garis kompensasi.
5. Menyesuaikan tingkat kompensasi dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari uraian di atas diketahui bahwa agar kompensasi terasa adil, maka evaluasi pekerjaan, survey kompensasi, dan penilaian prestasi kerja merupakan serangkaian kegiatan yang perlu dilakukan dalam pemberian kompensasi.

Dalam penilaian pekerjaan, manajemen berupaya untuk mempertimbangkan dengan mengukur masukan-masukan dari suatu pekerjaan terhadap tujuan perusahaan. Jika nilai relatif dari pekerjaan yang dihasilkan sulit diukur, maka faktor-faktor yang dipertimbangkan antara lain: besar kecilnya tanggung jawab (*responsibility*), pengetahuan (*skill*), berat ringannya usaha yang harus dikeluarkan, dan kondisi pekerjaan yang harus dipenuhi.

Pada tahapan penentuan harga pekerjaan, ada dua kegiatan, yaitu:

1. Menentukan tingkat pembayaran yang sesuai dengan pekerjaan; nilai relatif dari suatu pekerjaan ditentukan oleh peringkatnya melalui proses evaluasi pekerjaan dan apa yang dibayar oleh pasar tenaga kerja untuk jenis pekerjaan yang sama
2. Mengelompokkan tingkat pembayaran yang berbeda ke dalam suatu struktur yang dapat dikelola secara efektif. Analisis kompensasi menjadi lebih mudah dengan mengumpulkan pekerjaan ke dalam kelas-kelas pekerjaan yang sama dan akan memperoleh kompensasi yang sama besar pula.

Supaya efektif, kompensasi seharusnya dapat memenuhi kebutuhan dasar, mempertimbangkan adanya keadilan intern dan eksternal, dan pemberian disesuaikan dengan kebutuhan individu (Cascio, 1995 : 330). Robbins (1993) juga mengemukakan bahwa penghargaan dapat meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja apabila:

1. Mereka merasakan adanya keadilan dalam kompensasi.
2. Penghargaan yang mereka terima dikaitkan dengan kinerja mereka.
3. Berkaitan dengan kebutuhan individu.

Menurut Cascio (1995 : 330), di antara prinsip-prinsip tersebut di atas yang paling penting adalah adanya keadilan. Keadilan di tempat kerja termasuk dalam pemberian dua macam kompensasi, yaitu keadilan distributif dan prosedural. Keadilan distributif berusaha untuk menjelaskan bagaimana seseorang bereaksi terhadap jumlah kompensasi yang diterima, sedangkan keadilan prosedural digunakan untuk menentukan kompensasi. Dengan kata lain, keadilan distributif berkaitan dengan hasil akhirnya, sedangkan keadilan prosedural berkaitan dengan alatnya. Sebagai akibatnya, keadilan distributif lebih memengaruhi kepuasan terhadap apa yang diberikan. Adapun keadilan prosedural lebih memengaruhi

kepuasan terhadap pimpinan dan komitmen organisasi. Tremblay, Sire, dan Balkin. (dalam Panggabean, 2002)

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.1 Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Tulus (1993 : 141) kompensasi adalah pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Mondy (2003 : 442), bentuk dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi 2, yaitu:

1. Financial compensation (kompensasi finansial)

Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan.

- a. Direct Financial compensation (kompensasi finansial langsung) Kompensasi finansial langsung adalah pembayaran berbentuk uang yang karyawan terima secara langsung dalam bentuk gaji/upah, tunjangan ekonomi, bonus dan komisi.
- b. Indirect Financial compensation (kompensasi finansial tak langsung) Kompensasi finansial tidak langsung adalah termasuk semua penghargaan keuangan yang tidak termasuk kompensasi langsung. Wujud dari kompensasi tak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja

(jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain-lain.

2. Non-financial compensation (kompensasi non finansial)

Kompensasi non-finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

a. Non financial the job (kompensasi berkaitan dengan pekerjaan)

Kompensasi non finansial mengenai pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (esteem) dan aktualisasi (self actualization).

b. Non financial job environment (kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan)

Kompensasi non finansial mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa supervisi kompetensi (competent supervision), kondisi kerja yang mendukung (comfortable working conditions), pembagian kerja (job sharing).

Dalam kompensasi ada dua kelompok yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji, upah dan insentif. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari macam-macam fasilitas dan tunjangan. Adapun kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. (Panggabean, 2002).

Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (biasanya sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji biasanya adalah karyawan tetap yang telah lulus dari masa percobaan.

Upah adalah kompensasi yang diberikan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Upah sedikit berbeda dengan gaji. Upah sejenis balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para pekerja harian (tidak tetap) yang jumlahnya telah disepakati sebelumnya oleh kedua pihak.

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, karena karyawan itu dianggap telah berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya, tunjangan jabatan, keluarga, transport, perumahan, dan sebagainya.

Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan atas prestasinya. Contohnya, insentif 5% dari gaji bagi karyawan yang melakukan penjualan melampaui target yang telah ditentukan.

Kompensasi tidak saja dapat diberikan dalam bentuk uang, tetapi dapat juga berupa bentuk materiil atau benda. Hal ini dikarenakan prestasi yang diberikan terkadang sukar untuk dinilai dengan uang, tetapi lebih mudah dinilai dalam wujud materiil. Contoh, setiap penggarap yang berhasil menggarap tanah, akan mendapatkan kompensasi separuh hasil panen sawah.

Di samping uang dan materiil, kompensasi dapat pula diberikan oleh perusahaan berupa fasilitas atau kemudahan-kemudahan bagi para karyawannya. Kompensasi berupa fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materiil. Tidak semua

perusahaan mampu menyediakan fasilitas untuk para karyawannya karena penyediaan fasilitas sangat berkaitan dengan kemampuan dan kekuatan keuangan perusahaan itu sendiri. Pada umumnya, jenis fasilitas yang biasa diberikan oleh perusahaan pada umumnya berupa fasilitas lingkungan kerja, kesehatan, antar jemput, makan siang, dan fasilitas perumahan.

2.1.2.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Singodimedjo (2000), pemberian kompensasi kepada karyawan juga mempunyai tujuan, antara lain menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri para karyawan, mempererat hubungan kerja antar karyawan, mencegah karyawan meninggalkan perusahaan, meningkatkan disiplin kerja, efisiensi tenaga kerja karyawan yang potensial, perusahaan dapat bersaing dengan tenaga kerja di pasar, mempermudah perusahaan mencapai tujuan, melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan perusahaan dapat memberikan teknologi baru. Menurut Notoadmodjo (2009), ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. *Pengendalian biaya.*

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain.

2. *Menghargai prestasi kerja.*

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan

mendorong semangat para karyawan untuk berproduktivitas lebih tinggi seperti yang perusahaan inginkan.

3. *Menjamin keadilan.*

Dengan adanya sistem kompensasi yang lebih baik akan menjamin terjadi keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.

4. *Mempertahankan karyawan*

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih bertahan bekerja di dalam organisasi. akan mengurangi karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain.

5. *Memperoleh karyawan yang bermutu*

Dengan sistem kompensasi yang baik, akan menarik lebih banyak calon karyawan yang berkualitas.

6. *Memenuhi peraturan-peraturan*

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat memengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Sebaliknya pemberian kompensasi yang tidak layak akan meresahkan karyawan dan prestasi kerja akan merosot.

2.1.2.3 Penilaian Pekerjaan Kompensasi

Penilaian pekerjaan adalah prosedur yang sistematis untuk menentukan nilai relatif dari berbagai pekerjaan dalam suatu organisasi. Tujuannya adalah untuk

menentukan pekerjaan mana yang dibayar lebih tinggi atau lebih rendah dari pekerjaan-pekerjaan lain. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan antara lain adalah besar kecilnya tanggung jawab pelaksanaannya, pengetahuan atau keterampilan yang dituntut, berat ringannya upaya yang harus dikerahkan dan kondisi pekerjaan yang harus dipenuhi.

Untuk melakukan penilaian, tidak dapat disangkal bahwa seorang penilai tidak bebas dari subyektivitas. Untuk mengurangi hal tersebut, banyak organisasi menempuh cara dengan membentuk suatu kelompok khusus untuk melakukan penilaian. Di mana para anggotanya terdiri dari para ahli analisis pekerjaan dari bagian kepegawaian dan para manajer yang menjadi atasan langsung dari para pekerja yang dinilai.

Berdasarkan informasi yang mereka dapatkan seperti kewajiban, tanggung jawab, dan tuntutan pekerjaan, panitia menentukan nilai bagi suatu pekerjaan dengan menggunakan metode tertentu. Berikut adalah beberapa metode yang sering digunakan.

1. Penentuan peringkat pekerjaan. Metode ini sangat sederhana dan karenanya banyak digunakan, meskipun metode ini memiliki kelemahan, dalam arti yang sebenarnya secara relatif tidak menggambarkan secara tepat nilai suatu pekerjaan dibandingkan pekerjaan lain. Artinya peringkat pekerjaan hanya bersifat umum meskipun para anggota penilai mungkin saja mempertimbangkan berbagai faktor seperti berat ringannya tanggung jawab, keterampilan yang dituntut, usaha yang harus dibuat dan kondisi pekerjaan. Dalam menentukan peringkat pekerjaan, tidak tertutup kemungkinan bahwa unsur-unsur yang penting dari suatu pekerjaan kurang mendapatkan bobot, sedangkan hal yang kurang penting terlalu mendapatkan banyak bobot yang

lebih besar. Lebih parahnya lagi peringkat pekerjaan tidak membuat perbedaan tentang penting tidaknya pekerjaan tertentu. Misalnya, pekerjaan seorang pesuruh mendapat peringkat 1, pekerjaan sekretaris mendapatkan peringkat 2, sedangkan pekerjaan seorang kepala tata usaha mendapatkan peringkat 3. Jika tanpa penjelasan, pemberian peringkat demikian akan menimbulkan kesan pada orang lain bahwa pekerjaan seorang sekretaris dua kali lebih penting daripada pekerjaan seorang pesuruh dan pekerjaan seorang kepala tata usaha lebih penting dari seorang sekretaris. Pasti akan timbul pertanyaan apakah benar demikian? Apabila seperti itu tercermin pula dalam skala gaji dan upah yang diperuntukan bagi yang memegang jabatan tersebut. Kelemahan tersebut tidak berarti bahwa penentuan peringkat pekerjaan tidak boleh digunakan. Yang perlu diperhatikan ialah skala peringkat yang diciptakan sedekat mungkin dengan situasi nyata dalam praktik melakukan berbagai pekerjaan dalam suatu organisasi.

2. Klasifikasi pekerjaan. Metode ini sedikit lebih canggih, meskipun tidak selalu lebih akurat dari metode peringkat. Metode ini dikenal pula dengan istilah golongan jabatan. Menggunakan metode ini berarti membuat deskripsi tentang berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi, mulai dari yang paling sederhana hingga yang paling rumit. Mulai dari pekerjaan yang bersifat teknis operasional hingga tugas pekerjaan yang bersifat manajerial. Untuk kepentingan penggajian, tentunya pelaksana tugas yang lebih rumit dibayar lebih tinggi dibandingkan dengan yang dibayarkan kepada pelaksana tugas sederhana.
3. Metode perbandingan faktor-faktor kritikal. Metode ini cukup populer karena hasilnya dipandang cukup obyektif. Obyektivitas tersebut diperoleh karena penilaian didasarkan pada perbandingan komponen kritikal dari berbagai

pekerjaan, seperti berat ringannya tanggung jawab, jenis dan tingkat keterampilan yang dituntut, tingkat upaya mental yang diperlukan, persyaratan fisik yang harus dipenuhi dan kondisi kerja di mana para pegawai berkarya dan sebagainya. Penggunaan metode ini melibatkan lima langkah, yaitu:

- a. Penentuan faktor-faktor kritikal,
- b. Penentuan pekerjaan-pekerjaan kunci,
- c. Penentuan tingkat gaji bagi setiap komponen yang dipandang kritikal,
- d. Perbandingan satu faktor tertentu pada berbagai pekerjaan,
- e. Penilaian pekerjaan-pekerjaan lainnya.

Kejelasan metode ini dapat dilihat dari contoh berikut:

Tabel 2.1 Metode Perbandingan faktor-faktor kritikal

Pekerjaan yang dinilai			
Faktor Kritikal	Pesuruh	Sekertaris	Ka Bag TU
Tanggung Jawab	Rp.	Rp.	Rp.
Keterampilan	Rp.	Rp.	Rp.
Upaya Mental	Rp.	Rp.	Rp.
Persyaratan Fisik	Rp.	Rp.	Rp.
Kondisi Kerja	Rp.	Rp.	Rp.
Jumlah Gaji	Rp.	Rp.	Rp.

(Sumber : Siagian, 2002 : 261)

4. Sistem poin, penelitian dan pengalaman banyak organisasi menunjukkan bahwa sistem ini paling banyak digunakan dibandingkan dengan sistem lainnya yang dikenal dalam teori penggajian dan pengupahan. Ciri khas sistem

ini ialah faktor-faktor kritikal suatu pekerjaan tidak langsung dinilai dalam bentuk uang, melainkan menggunakan poin. Penggunaan sistem ini melibatkan enam langkah, yaitu:

- a. Menentukan faktor-faktor kritikal,
- b. Menentukan tingkat faktor-faktor kritikal tersebut,
- c. Alokasi poin pada faktor-faktor yang diidentifikasi,
- d. Alokasi poin pada masing-masing tingkat,
- e. Pengembangan pedoman bagi setiap poin,
- f. Penerapan sistem poin yang diterapkan.

Contohnya adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2 Metode Sistem Poin

Faktor-Faktor Kritikal	Tingkat-tingkat			
	Minimum	Rendah	Sedang	Tinggi
Tanggung Jawab				
Keterampilan				
Usaha				
Kondisi Kerja				

(Sumber : Siagian, 2002 : 262)

Dari penjumlahan poin untuk berbagai tingkatan-tingkatan itulah ditentukan besar kecilnya gaji atau upah yang diberikan kepada para karyawan yang melakukan kegiatan tertentu. Dengan demikian diharapkan kompensasi yang

didapat bisa mencerminkan keadilan dalam sistem tersebut, dan diharapkan dapat menumbuhkan semangat kerja yang tinggi di kalangan para karyawan.

2.1.2.4 Survey Upah dan Gaji

Telah ditekankan sebelumnya bahwa salah satu prinsip yang dianut dalam mengembangkan dan menerapkan kompensasi adalah prinsip keadilan. Yang dimaksud dengan prinsip keadilan ialah imbalan yang diterima oleh seorang pekerja didasarkan pada perhitungan yang didasarkan paling sedikit tiga hal, yaitu:

1. Para pegawai yang melaksanakan tugas yang sejenis, dalam arti faktor-faktor kritikalnya relatif sama, memperoleh imbalan yang sama pula. Inilah yang dimaksud dengan “keadilan internal.”
2. Para pegawai dalam suatu organisasi menerima imbalan yang sama dengan para pegawai lain dalam organisasi lain yang terlibat dalam kegiatan sejenis dalam suatu wilayah kerja yang sama. Berarti terdapat “keadilan eksternal.”
3. Imbalan yang diterima oleh para pegawai berada pada jumlah dari tingkat yang wajar, dalam arti dapat mencukupi taraf hidup yang layak bagi diri sendiri dan orang-orang tanggungannya.

Merupakan suatu tindakan terpuji dan tepat apabila organisasi melakukan survei pengupahan dan penggajian yang hasilnya dijadikan dasar penetapan struktur upah dan gaji bagi para pekerja dalam organisasi yang bersangkutan. Dengan survei upah dan gaji dapat ditetapkan standar untuk jenis-jenis pekerjaan seperti tugas teknis, administratif, profesional maupun bagi manajerial. Survei yang dilakukan tergantung pada banyak faktor, seperti kondisi perekonomian, situasi pasaran kerja, langka tidaknya tenaga kerja tertentu dan berbagai faktor lainnya.

Survei pengupahan dan penggajian sangat bersifat teknis yang memerlukan pengetahuan yang sangat spesialis, survei tersebut bisa dilakukan oleh perusahaan itu sendiri dan juga bisa dilakukan oleh orang dari luar perusahaan jika perusahaan tidak dapat melakukannya. Siapapun yang melakukannya, orang tersebut harus mengetahui sumber-sumber informasi tentang ketenagakerjaan dan berbagai tingkat upah dan gaji yang berlaku pada berbagai perusahaan. Sumber informasi yang dapat diandalkan adalah instansi pemerintah yang mempunyai fungsional di bagian ketenagakerjaan. Sumber lain ialah berbagai asosiasi produsen yang salah satu kegiatannya mengatur sistem upah dan gaji bagi para karyawannya.

Dalam melakukan survei tentang pengupahan dan penggajian, suatu hal yang perlu mendapatkan perhatian ialah adanya jaminan bahwa nomenklatur dan titelatur yang digunakan untuk mengidentifikasi berbagai jabatan jangan sampai mempunyai arti yang berbeda-beda, karena bisa menyebabkan sulitnya perbandingan dan kesimpulan yang didapat tidak tepat. Salah satu cara untuk menghindari perbedaan-perbedaan interpretasi tersebut adalah dengan memerhatikan jenis pekerjaan yang dilakukan. Jika uraian dan analisis pekerjaan sama dan faktor-faktor kritikalnya sama, berarti sifat pekerjaannya pun sama meskipun nomenklatur dan titelturnya berbeda.

Harga atau nilai suatu pekerjaan dapat ditentukan dengan dua pendekatan, yaitu pendekatan relatif dan pendekatan absolut. Pendekatan relatif pada umumnya bersifat internal dalam arti ditentukan oleh peringkat pekerjaan tersebut dibandingkan dengan peringkat pekerjaan lain dalam perusahaan, peringkat mana diperoleh melalui proses evaluasi pekerjaan. Sedangkan pendekatan absolut

ditentukan oleh tingkat upah dan gaji bagi pelaksana pekerjaan tertentu di pasaran kerja, yaitu yang di luar perusahaan.

Berbagai peringkat pekerjaan dengan nilai yang berbeda-beda kemudian dikelompokkan. Maksud dari pengelompokkan itu adalah untuk menentukan tingkat upah dan gaji yang berbeda-beda untuk masing-masing kelompok. Pengelompokkan itulah yang menjadi struktur pengupahan dan penggajian yang diharapkan dapat memenuhi prinsip keadilan dan kewajaran.

2.1.2.5 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Besarnya Kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Maka dari itu ada beberapa faktor yang memengaruhi pemberian besar kecilnya kompensasi, yaitu:

1. *Tingkat biaya hidup*, kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil. Perbedaan tingkat KFM akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda.
2. *Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain*, bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang didapat oleh karyawan perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan menimbulkan rasa tidak puas dan dapat berakhir dengan para karyawan yang meninggalkan perusahaan, sebaliknya jika terlalu tinggi akan berdampak buruk, karna seolah-olah perusahaan menutup mata terhadap tingkat kompensasi rata-rata yang berlaku.

3. *Tingkat kemampuan perusahaan*, perusahaan yang bijaksana harus selalu menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Bila karyawan bekerja dengan baik, maka kinerja perusahaan juga akan tinggi, sehingga perusahaan dapat membayar kompensasi yang lebih besar kepada para karyawan.
4. *Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab*, karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula.
5. *Peraturan perundang-undangan yang berlaku*, suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM) para karyawan.
6. *Peranan serikat buruh*, supaya tidak terjadi konflik antar kedua kepentingan, maka peranan serikat buruh dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan untuk memelihara hubungan kerja dengan para karyawan.
7. *Kebijaksanaan organisasi*, kebijaksanaan suatu organisasi bagi para karyawan tercermin pada jumlah uang yang dibawa pulang oleh para karyawan. Berarti bukan hanya gaji pokok yang penting, akan tetapi berbagai komponen lain dari kebijaksanaan tersebut seperti, tunjangan jabatan, tunjangan istri, tunjangan anak, dll.

Tohardi (2002), mengemukakan ada beberapa faktor yang memengaruhi pemberian kompensasi, yaitu:

1. *Produktivitas*, pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.
2. *Kemampuan untuk membayar*, secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi di atas kemampuan perusahaan.
3. *Ketersediaan untuk membayar*, walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.
4. *Penawaran dan permintaan tenaga kerja*, penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja banyak, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja ke perusahaan rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.

2.1.2.6 Tujuan Sasaran Kompensasi

Menurut Ruky (2003), ada empat tujuan utama yang dapat dicapai oleh perusahaan melalui sistem kompensasi yaitu:

1. Mampu menarik tenaga kerja yang berkualitas baik dan mempertahankan mereka agar tidak berpindah ke perusahaan lain. Dalam hal ini perusahaan ingin agar tenaga profesional yang mereka butuhkan tertarik untuk melamar, dan setelah masuk tidak akan tertarik untuk pindah ke perusahaan lain.
2. Memotivasi tenaga kerja untuk berprestasi tinggi. Setelah tenaga kerja masuk, mereka memberikan kontribusi yang diharapkan kepada perusahaan sesuai

kemampuan mereka. Untuk itu kebijakan dan sistem imbalan harus dirancang dengan baik agar mampu merangsang motivasi atau gairah kerja.

3. Mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia. Apabila perusahaan telah menetapkan untuk merealisasi visi mereka, maka salah satu misi yang harus dilakukan adalah secara bertahap melakukan pergantian teknologi, dan memodernkan proses dan sistem operasi.
4. Membantu mengendalikan biaya imbalan tenaga kerja (labor cost). Dengan sistem yang baik, pimpinan perusahaan akan mampu memantau peningkatan labor cost, menilai efektifitasnya berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan dan mengevaluasi apakah perkembangan biaya tersebut seimbang dengan peningkatan produktivitas yang diharapkan.

2.1.3 Katering

Istilah katering diambil dari bahasa inggris yaitu “catering” dari akar kata “cater”. Cater adalah penyaji makanan. Usaha katering merupakan usaha yang paling populer di bidang jasa boga. Di setiap momen kita sering menjumpai aneka makanan enak dan menarik yang disajikan oleh para pengusaha katering.

Semakin banyak cara untuk memulai bisnis katering seperti ini, yang pasti para calon pengusaha ini harus memulai dengan keseriusan. Di mana dalam mengelola bisnis ini harus ditempatkan sebagai usaha yang tidak main-main dan harus dijalankan secara professional. Karena para konsumen pasti selalu menaruh harapan dan tingkat kepuasan yang sangat tinggi.

Bisnis ini bisa didefinisikan sebagai salah satu usaha di bidang jasa boga yang mengantar makan siap saji ke tempat pemesan. Biasanya katering dibutuhkan

pada berbagai acara seperti pesta perkawinan, seminar, ulang tahun, dll. Dalam setiap kegiatan biasanya pihak penyelenggara menyewa jasa katering untuk menyiapkan makanan sesuai dengan kebutuhan dan acara.

2.1.3.1 Klasifikasi Katering

Menurut Warsitaningsih (2009 : 25) Katering pesta dibagi dalam tiga kelompok, yaitu:

1. Pesta untuk kelompok profesi tertentu dengan misi kegiatan yang dibawanya seperti seminar, pameran, dan sebagainya. Tempat penyelenggaraan acara seperti ini biasanya di hotel atau restoran yang memiliki ruangan khusus untuk acara seperti ini.
2. Pesta kegiatan sosial seperti pesta pernikahan, makan malam eksklusif, pertunjukan kesenian, dan sebagainya
3. Pesta yang diselenggarakan khusus untuk jamuan kenegaraan, misalnya pertemuan antara gubernur, jamuan untuk menghormati kepala negara dan sebagainya.

2.1.3.2 Prosedur Pelayan Bisnis Katering Pesta

Juwaedah (2006 : 15) mengemukakan bahwa bidang pelayanan jasa dalam katering pelayanan pesta dapat dibagi menjadi dua sistem, yaitu:

1. Sistem Paket

Sistem paket adalah satu susunan hidangan lengkap mulai dari makanan pokok sampai makanan penutup, dijual dengan harga tertentu, dan tidak dipisahkan per hidangan. Pesanan ini tidak terbatas pada pesanan hidangan saja, tetapi termasuk dengan tempat acara, dekorasi, pelaminan, busana, bahkan tata riasnya dapat dilayani.

2. Sistem Parsial

Sistem parsial adalah pesanan menu untuk buffet atau prasmanan saja atau beberapa jenis hidangan untuk stand dan sebagainya.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memerhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Manajer yang tidak mengetahui betapa buruknya kinerja karyawannya, dapat mengakibatkan perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius.

Kinerja menurut Mangkunegara (2000 : 67) yaitu : “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kemudian menurut Sulistiyan (2003 : 223) “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Hasibuan (2007 : 34) mengemukakan bahwa “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut John Whitmore (2002 : 104) “Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan”.

Menurut Barry Cushway (2002 : 198) “Kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan”.

Menurut Rivai (2004 : 309) kinerja adalah “perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Mathis dan John H. Jackson Terjemahaan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2001 : 78), “menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Adapun pengertian manajemen kinerja yang didefinisikan oleh beberapa ahli adalah sebagai berikut:

Wibowo (2007 : 9) menjelaskan bahwa Manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

Bacal (2001 : 12) mendefinisikan Manajemen Kinerja sebagai proses komunikasi berkesinambungan yang dilaksanakan berdasarkan kemitraan antara karyawan dan atasan langsungnya. Terciptanya komunikasi dua arah ini menjadi

cara untuk bekerja sama meningkatkan kinerja dan sekaligus mencegah munculnya kinerja buruk.

Sementara pengertian manajemen kinerja Menurut Dessler (2003 : 322) adalah: Proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan.

Berdasarkan pengertian kinerja dan manajemen kinerja dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, baik di tingkatan organisasi ataupun individu. Salah satu fungsi kunci dari manajemen adalah mengukur dan mengelola kinerja. Antara gagasan, tindakan dan hasil terdapat suatu perjalanan yang harus ditempuh.

2.1.4.1 Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (Performance Appraisal) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Menurut Wahyudi (2002 : 101) “penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja/jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya”.

Menurut Simamora (2004 : 338) “penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan”.

Ilyas (2001 : 54) mendefinisikan kinerja sebagai penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Menurut As’ad (2003 : 87) kinerja (job performance) adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Darokah dalam Ilyas (2001 : 118) kinerja adalah suatu catatan keluaran hasil pada suatu fungsi jabatan kerja oleh seluruh aktivitas kerja dalam periode waktu tertentu.

Kopelman (1998 : 19) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja ($\text{Performance} = P$) adalah hasil interaksi antara motivasi (M) dan kemampuan ($\text{Ability} = A$), yang dalam teori atribusi dirumuskan dengan $P = f(M \times A)$.

Berdasarkan dari beberapa pengertian di atas, penulis menyimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu alat ukur yang digunakan seberapa baik atau buruknya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dimana dari hasil penilaian kinerja tersebut dapat mencerminkan kinerja perusahaan yang bersangkutan.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Alwi (2001 : 187) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development. Yang bersifat evaluation harus menyelesaikan :

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi.
2. Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision.
3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat development penilai harus menyelesaikan:

1. Prestasi riil yang dicapai individu.
2. Kelemahan- kelemahan individu yang menghambat kinerja.
3. Prestasi-prestasi yang dikembangkan.

Lebih lanjut Alwi menyatakan bahwa, manfaat penilaian kinerja adalah suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Adapun secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
2. Perbaikan kinerja.
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai.
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan John H. Jackson (2001 : 82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka,
2. Motivasi,
3. Dukungan yang diterima,
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

Mangkunegara (2000 : 84) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor kemampuan. Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

David C. Mc Cleland (1997 : 1) seperti dikutip Mangkunegara (2001 : 68), berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu

mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Selanjutnya Mc. Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu:

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.
2. Berani mengambil risiko.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.
5. Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

2.1.4.4 Metode Penilaian Kinerja

Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerjanya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Selanjutnya peneliti akan mengemukakan ukuran-ukuran dari Kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Bernandin & Russell (1993 : 135) yang dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes dalam bukunya Human.

Resource Management yaitu sebagai berikut:

1. Quantity of Work : jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. Quality of Work : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Job Knowledge : luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. Creativeness : keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. Cooperation : kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. Dependability : kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. Initiative : semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. Personal Qualities : menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Risqon dan Didik Purwadi (2012) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. ”Berdasarkan analisis dan pembelajaran terhadap penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan kemampuan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Mantingan. Adapun kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Mantingan. Perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Mochamad Risqon dan Didik Purwadi dengan penelitian ini adalah adanya variabel kepuasan kerja karyawan sebagai variabel baru yang berperan sebagai variabel intervening dan variabel kemampuan kerja karyawan dihilangkan. Selain itu, penelitian ini dilakukan dengan subjek penelitian karyawan hotel berbintang 1, 2, dan 3 di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Penelitian Amrullah (2012) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) tbk. Wilayah Makassar.” Metode yang dipakai adalah analisis regresi linier berganda dengan hasilnya bahwa Kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta tidak terdapat perbedaan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak.
3. Aritonang (2005) melakukan penelitian dengan judul “Kompensasi, Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta”. Penelitian ini menjelaskan kompensasi kerja, disiplin kerja guru dalam hubungannya dengan kinerja guru di SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang berbanding lurus

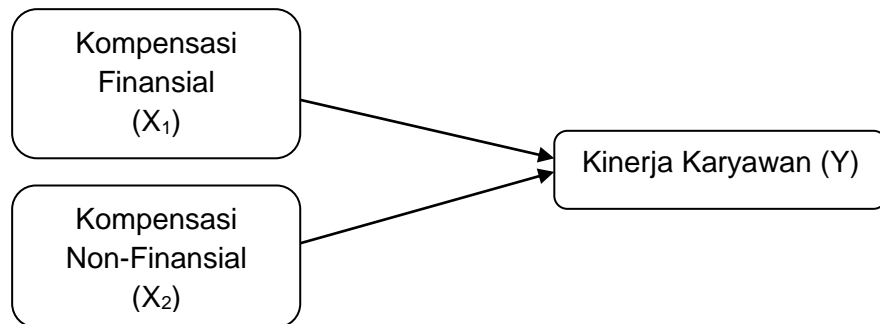
antara kompensasi kerja dengan kinerja guru, yang berarti semakin baik dan tinggi kompensasi kerja guru maka akan semakin meningkat pula kinerjanya. Hasil hipotesis kedua yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja guru secara bersama-sama kinerjanya di semua SPM Kristern BPK PENABUR Jakarta.

4. Dito (2010) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai intervening. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Slamet Langgeng dimana jumlah sampel yang ditetapkan pada penelitian ini sebanyak 57 responden dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Berdasarkan uji-t yang dilakukan dan hasil analisis regresi linier 1 dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan pada hasil regresi linier 2 diketahui bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan berdasarkan hasil dua analisis regresi linier dapat dilakukan uji mediasi (intervening) sehingga diketahui bahwa variabel motivasi mampu menjadi variabel intervening oleh karena perhitungan *standardized coefficients* untuk pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kinerja.
5. Penelitian Kartika Tri Rahmawati (2009) dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota”. Penelitian yang dilakukan oleh Kartika Tri Rahmawati merupakan penelitian penjelas yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara kompensasi dan kinerja. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang terdiri dari kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung, secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja.

6. Dalam penelitian sebelumnya, Allo (2002) meneliti analisis kompensasi dan pengaruhnya terhadap kinerja petugas P3KB pada Dinas Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil penelitian tersebut diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi finansial langsung mempunyai hubungan korelasi positif tinggi yang paling dominan terhadap kinerja petugas P3KB pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tengah dibandingkan kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non-finansial.
7. Polnaya (2007) meneliti pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kinerja dosen Universitas Kristen Indonesia Maluku. Hasil penelitian tersebut diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi finansial yakni gaji, bonus, dan tunjangan, demikian juga kompensasi non-finansial yakni pekerjaan dan lingkungan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai F hitung sebesar 55,021% lebih besar daripada nilai F tabel 3,136 ($55,021 > 3,136$). Selain itu, nilai signifikannya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$).
8. Rahayu (2007) meneliti pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Palu. Sistem penghargaan dalam penelitian ini terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial terdiri dari gaji, bonus, dan tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian juga dengan kompensasi non-finansial yakni pekerjaan dan lingkungan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.3.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Terkait dengan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Diri Katering Jakarta dan Makassar.
2. Diduga bahwa kompensasi finansial memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Diri Katering Jakarta dan Makassar.

BAB III

Metode Penelitian

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial. Untuk dapat melakukan pengukuran, setiap fenomena sosial dijabarkan ke dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, penulis mengumpulkan data dengan menetapkan terlebih dulu konsep sebagai variabel-variabel yang berhubungan dan berasal dari teori yang sudah ada dan menentukan indikator yang digunakan, kemudian mencari data dengan menggunakan kuesioner untuk pengukuran variabel kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Tujuannya adalah untuk mengetahui keterkaitan pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan system komputerisasi program SPSS versi 20.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Makassar dan Jakarta, yaitu PT. Jaya Diri Katering. Sedangkan waktu penelitian dilakukan berdasarkan lamanya penelitian yang dilakukan, yaitu mulai dari pengusulan judul penelitian, survey lapangan, penulisan proposal, pengumpulan, dan pengolahan data hingga perampungan hasil penelitian yang membutuhkan waktu sekitar 2 (dua) bulan.

3.3 Populasi dan Sampel

Sugiyono (2005 : 90), mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas, dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulannya. Arikunto (2002 : 108) mengemukakan bahwa populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Obyek atau sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Jaya Diri Katering Jakarta dan Makassar.

Pada penelitian ini, penulis menjadikan karyawan kerja pada PT. Jaya Diri Katering yang berjumlah 36 orang, sebagai obyek penelitian di Makassar berjumlah 12 orang dan di Jakarta berjumlah 24 orang.

Dikarenakan populasi hanya berjumlah sebanyak 36 orang, maka penulis menggunakan metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2005 : 61) Metode sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi terbatas untuk digunakan sebagai sampel.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penulisan ini ada dua yaitu data kuantitatif yaitu data dalam bentuk angka-angka, dan data kualitatif yaitu data yang tidak berbentuk angka-angka yang bersumber dari :

1. Jenis Data

- a. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk informasi, baik secara lisan maupun tulisan yang didapatkan dari pihak perusahaan PT. Jaya Diri Katering Jakarta dan Makassar.

- b. Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka-angka, yang berkaitan dengan masalah yang diteliti seperti data produktif karyawan PT. Jaya Diri Katering Jakarta dan Makassar.

2. Sumber Data

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh penulis secara langsung melalui teknik observasi, wawancara, dan kuesioner dengan para responden, berkaitan dengan penulisan skripsi ini.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumentasi mengumpulkan data-data mengenai jumlah pegawai, bahan kepustakaan, literature-literatur, dan karangan ilmiah yang dikeluarkan serta data lainnya erat kaitannya dengan masalah yang akan dibahas.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Studi Kepustakaan

Kepustakaan merupakan segala usaha yang dilakukan oleh penulis untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Informasi itu dapat diperoleh dari buku, majalah, jurnal, dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lain.

2. Penelitian Lapangan

1. Wawancara

Wawancara, yaitu suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu dan merupakan proses tanya jawab lisan dimana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik (Setyadin, 2005 : 22). Wawancara

dilakukan kepada pimpinan atau karyawan perusahaan guna memperoleh informasi tentang data yang diperlukan.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu alat pengumpulan data yang berupa serangkaian pertanyaan-pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden untuk mendapatkan jawaban secara tertulis. Di sini penulis, mengharapkan responden menjawab dengan kebenaran. Penulis menggunakan skala likert (1-5), dimana ukuran skalanya sebagai berikut :

1. : Sangat Tidak Setuju
2. : Tidak Setuju
3. : Kurang Setuju
4. : Setuju
5. : Sangat Setuju

Dengan menggunakan skala ini, penulis dapat mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden. Skala ini juga memudahkan penulis untuk mempelajari bagaimana respon dari tiap-tiap responden.

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga penulis dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini akan dijelaskan dalam tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No.	Variabel	Dimensi	Indikator
1.	Kompensasi finansial (X_1) Adalah kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Mondy, 2003 : 442)	1. Gaji / Upah	a. Pemberian gaji sesuai dengan jabatan. b. Cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. c. Ketepatan waktu.
		2. Insentif	a. Kesesuaian dengan harapan b. Bonus c. Pemberian secara adil dan merata
		3. Tunjangan	a. Tunjangan hari raya b. Tunjangan transportasi c. Tunjangan Tahunan
		4. Fasilitas	a. Makan siang b. Tempat tinggal c. Kesehatan
2.	Kompensasi non-finansial (X_2) adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. (Mondy, 2003 : 442)	1. Pekerjaan	a. Pelatihan b. Wewenang c. Tanggung Jawab
		2. Lingkungan Pekerjaan	a. Pembagian Pekerjaan b. Kondisi Pekerjaan c. Teman Kerja
3.	Kinerja (Y) Adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang	1. Kuantitas kerja	a. Kesesuaian sarana dan prasarana b. Jumlah pekerjaan c. Beban pekerjaan

	dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara, 2000 : 67).	2. Kualitas kerja	a. Ketelitian karyawan b. Kerapihan karyawan c. Kecakapan karyawan
		3. Ketepatan waktu	a. Karyawan dalam bekerja memerhatikan waktu b. Karyawan bersedia untuk lembur c. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang berlaku

3.7 Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrument dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila Corected Item Total Correlation lebih besar dari 0,30 menurut Dwi (dalam Ferry, 2014).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kehandalan menyangkut kekonsistenan jawaban, jika diujikan berulang-ulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2005 : 41).

3.8 Metode Analisis

Untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan adalah:

1. Analisis deskriptif mengenai upaya membangun kinerja pegawai PT. Jaya Diri Katering Jakarta dan Makassar melalui kompensasi yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.
2. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Model persamaan regresi linear berganda adalah seperti berikut ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y : Variabel response atau variabel akibat (Dependent).

X_1, X_2 : Variabel predictor atau variabel faktor penyebab (Independent).

a : Konstanta.

b_1, b_2 : Koefisien regresi (kemiringan); besaran response yang ditimbulkan oleh predictor.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan skala *likert* sebagai pedoman penafsiran.

Menurut Kinner (dalam Meriyanto, 2011 : 38), skala likert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap/persepsi seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju-tidak setuju, senang-tidak senang, dan baik-tidak baik. Cara pengukurannya adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan beberapa pernyataan yang diajukan dalam kuesioner dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban. Data yang berhasil dikumpulkan dari kuesioner selanjutnya akan diukur dengan bobot hitung 1 sampai 5, dengan kategori :

- | | |
|--------------------------------|----------------|
| a. Jawaban Sangat Setuju | diberi bobot 5 |
| b. Jawaban Setuju | diberi bobot 4 |
| c. Jawaban Kurang Setuju | diberi bobot 3 |
| d. Jawaban Tidak Setuju | diberi bobot 2 |
| e. Jawaban Sangat Tidak Setuju | diberi bobot 1 |

3. Pengujian Hipotesis

Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik, sebagai berikut:

- a. Uji serempak (Uji F) untuk pengujian hipotesis pertama, uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebasnya mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$). apabila nilai F hitung \geq dari nilai F tabel, maka berarti variabel bebasnya secara serempak memberi pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat atau hipotesis pertama diterima.
- b. Uji Parsial (Uji t) untuk pengujian hipotesis kedua, uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan

antara nilai t hitung masing-masing variabel bebas dengan nilai t tabel dengan derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai t hitung $\geq t$ tabel, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat. Selain itu, uji ini dapat sekaligus digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas tersebut yang memengaruhi kinerja karyawan, dengan melihat nilai-nilai t masing-masing variabel. Berdasarkan nilai t , maka dapat diketahui variabel bebas mana yang mempunyai pengaruh paling bermakna atau signifikan memengaruhi variabel terikat.

BAB IV

Pembahasan dan Hasil Penelitian

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Jaya Diri Katering merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa boga yang berawal dari *Home-Industry* di Jakarta yang berdiri tanggal 16 Desember 1997, dan kini sudah jauh berkembang dan mempunyai cabang di Makassar sejak 6 Januari 2010 yang berkantor di Gedung PWI di jalan A.P Pettarani.

Saat ini PT. Jaya Diri Katering berusia hampir 19 tahun, di mana pada awalnya pemilik perusahaan ini yaitu Hj. Ratnawati yang saat itu berprofesi sebagai perias pengantin melihat peluang bisnis katering. Demi ingin terjun di bisnis katering ini, pemilik berusaha mempelajari dan mendalami kursus yang akan mendukungnya untuk menjalankan bidang usaha ini.

Pada awalnya perusahaan hanya mempekerjakan 1 karyawan dan dibantu oleh suami, sekarang perusahaan sudah semakin berkembang dan memiliki cabang di Makassar sejak 2010 yang sebelumnya berpusat di Jakarta. PT. Jaya Diri Katering saat ini mempunyai total 36 karyawan tetap dan kontrak. Dengan rincian 24 karyawan yang terdiri dari 14 karyawan tetap ditambah 10 karyawan kontrak yang berlokasi kerja di Jakarta dan 12 karyawan yang terdiri dari 8 karyawan tetap ditambah 4 karyawan kontrak yang berlokasi kerja di Makassar.

4.1.1 Visi Perusahaan

Menjadi penyedia jasa pernikahan terdepan dan terbaik di Indonesia.

4.1.2 Misi Perusahaan

Memberikan pelayanan tanpa henti dan terus bereksplorasi dengan mengikuti trend pernikahan modern dan tradisional.

4.1.3 Tujuan Perusahaan

Memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kebutuhan pelanggan dalam bidang jasa boga khususnya catering, dengan menjaga rasa dan kualitas makanan ditambah dengan pelayanan profesional melalui para karyawan dan karyawan yang sudah terlatih.

4.1.4 Aspek Kegiatan Perusahaan

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa boga, PT. Jaya Diri Catering tidak hanya melayani catering saja. Selain menyediakan catering dengan masakan yang enak di lidah, banyak aspek kegiatan yang dilakukan PT. Jaya Catering demi memuaskan para pelanggannya, seperti :

- Resepsi pernikahan
- Akad nikah
- Seminar
- Penyediaan make-up dan busana pernikahan
- Penyediaan dekorasi pernikahan
- Penyediaan foto dan video liputan pernikahan
- Acara formal

- Pra wedding
- Penyedia jasa konsultan pernikahan

4.2 Deskripsi Data

Data pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dengan mendatangi langsung lokasi pengambilan sampel, yaitu PT. Jaya Diri Katering di jalan A.P Pettarani No.31 Makassar dan jalan Pulau Tambelan Blok A3/15 Jakarta Timur. Proses pengumpulan data yaitu dari tanggal 17 Agustus sampai dengan 17 Oktober 2016. Semua responden diberikan kuesioner. Adapun rincian jumlah kuesioner tersebut dapat dilihat tabel dibawah ini :

Tabel 4.1 Rincian penyebaran kuesioner

No.	Keterangan	Jumlah Kuesioner	Persentase
1.	Distribusi Kuesioner	36	100%
2.	Kuesioner Kembali	36	100%
3.	Kuesioner yang cacat/tidak dapat diolah	0	0
4.	Kuesioner yang dapat diolah	36	100%

Sumber : Data Primer (2016)

N sampel yang kembali = 36; Responden Rate = $(36/36) \times 100\% = 100\%$

4.3 Karakteristik Responden

4.3.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase
1.	Laki-laki	25	69%
2.	Perempuan	11	31%
Jumlah		36	100%

Sumber : Data Primer (2016)

Berdasarkan tabel 4.2 yakni deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 25 orang atau 69% dan yang berjenis kelamin perempuan 11 orang atau 31%. Dari angka tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar pekerja yang berada di dalam PT. Jaya Diri Katering didominasi oleh laki-laki yaitu 25 orang. Jumlah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada karyawan berjenis kelamin perempuan, dapat diartikan bahwa PT. Jaya Diri Katering mengasumsikan sebagian besar pekerjaan akan lebih baik hasilnya jika dikerjakan oleh karyawan laki-laki, karena laki-laki diasumsikan memiliki fisik yang lebih kuat dan cenderung bekerja lebih cepat dari pada karyawan perempuan.

4.3.2 Usia

Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan umur

Usia	Frekuensi (orang)	Persentase
18-30 Tahun	22	61 %
31-40 Tahun	10	28 %
≥ 41 Tahun	4	11 %
Jumlah	36	100 %

Sumber : Data Primer (2016)

Berdasarkan tabel 4.3 yakni deskripsi responden berdasarkan faktor usia karyawan yang bekerja di PT. Jaya Diri Katering menunjukkan bahwa responden yang berusia 18-30 tahun sebanyak 22 orang atau 61%, kemudian yang berusia

31-40 tahun sebanyak 10 orang atau 28%, dan karyawan yang berusia ≥ 40 tahun sebanyak 4 orang atau 11%. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pekerja di PT. Jaya Diri Katering adalah berusia 18-30 tahun, yaitu cenderung memiliki tingkat ketelitian, konsentrasi yang tinggi, dan fisik yang kuat apa lagi saat bekerja di lapangan.

4.3.3 Pendidikan

Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase
SMA	18	50 %
Diploma/Akademi	7	19 %
S1	11	31 %
S2	0	0 %
Jumlah	36	100 %

Sumber : Data Primer (2016)

Berdasarkan tabel 4.4 terlihat bahwa responden memiliki berbagai tingkat pendidikan yaitu SMA/Diploma/S1. Responden dengan tingkat pendidikan akhir SMA sebanyak 18 orang atau 50%, Diploma/Akademi sebanyak 7 orang atau 19%, dan S1 sebanyak 11 orang atau 31%. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Jaya Diri Katering didominasi oleh karyawan yang tingkat pendidikan terakhirnya SMA, dikarenakan karyawan/karyawati didominasi oleh waiter/waitress, dimana posisi sebagai waiter/waitress lebih membutuhkan tenaga pekerjaan dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang tinggi.

4.4 Penentuan Range

Survey ini menggunakan skala Likert dengan bobot tertinggi setiap pertanyaan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 36 orang, maka:

$$\text{range} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{range skor}}$$

Skor tertinggi : $36 \times 5 = 180$

Skor terendah : $36 \times 1 = 36$

Sehingga *range* untuk hasil *survey*, yaitu: $\frac{180 - 36}{5} = 28,8$ dibulatkan 29

Range skor:

36 – 65 = Sangat Rendah

66 – 95 = Rendah

96 – 125 = Cukup

126 – 155 = Tinggi

156 – 180 = Sangat Tinggi

4.5 Analisis Deskriptif dan Perhitungan Skor Variabel X dan Y

4.5.1 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial (X_1)

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel kompensasi finansial didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang disebarakan pada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel kompensasi finansial dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompensasi Finansial

NO	PERNYATAAN	Skala					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Gaji	19	12	2	0	3	152
	Jabatan saya dalam bekerja, memengaruhi gaji yang saya terima.						
2.	Jumlah gaji saya tidak terganggu dengan kebutuhan sehari-hari.	20	12	2	1	1	157
3.	Dengan penerimaan gaji yang tepat waktu, saya dapat bekerja dengan baik.	27	4	2	0	3	160
4.	Insentif	24	11	1	0	0	167
	Uang yang saya dapat di luar gaji pokok (insentif), sesuai dengan apa yang saya harapkan.						
5.	Kinerja saya akan meningkat jika mendapatkan bonus dari insentif.	30	3	0	1	2	166
6.	Pemberian insentif secara adil dan merata membuat saya fokus bekerja.	6	24	3	2	1	140
7.	Tunjangan	26	7	0	1	2	162
	Tunjangan Hari Raya (THR) membuat saya menjadi giat bekerja.						
8.	Adanya tunjangan tahunan membantu saya lebih bersemangat dalam bekerja.	28	6	0	1	1	167

9.	Tunjangan kesehatan membuat saya tenang dalam bekerja.	13	16	4	2	1	146
10.	Fasilitas	11	20	2	0	3	144
	Saya mendapatkan makan siang dari perusahaan yang membuat saya tenang dalam bekerja.						
11.	Dengan adanya tempat tinggal yang diberikan perusahaan membuat saya lebih giat bekerja.	10	17	5	0	4	137
12.	Saya merasa aman pada saat bekerja karena adanya fasilitas kesehatan.	12	15	2	4	3	137
Rata-Rata							152,9

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, pernyataan nomor 4 dan 8 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kompensasi finansial memiliki total skor paling tinggi di indikator insentif dan tunjangan yakni sebesar 167 atau berada pada *range* kelima (sangat tinggi), artinya indikator insentif dan tunjangan dari variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh yang sangat tinggi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Diri Katering.

4.5.2 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Non-Finansial (X₂)

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel kompensasi non-finansial didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel kompensasi non-finansial dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompensasi Non-Finansial

NO.	PERNYATAAN	Skala					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Pekerjaan	12	15	3	0	6	135
	Setelah mengikuti pelatihan saya menjadi lebih menguasai pekerjaan saya.						
2.	Wewenang yang diberikan kepada saya, membuat saya percaya diri saat bekerja.	9	17	5	0	5	133
3.	Saya lebih tertantang untuk bekerja jika diberikan tanggung jawab.	7	16	6	2	5	126
4.	Lingkungan Pekerjaan	5	27	2	0	2	141
	Pembagian kerja dengan partner saya membuat lebih nyaman dalam bekerja.						
5.	Kondisi pekerjaan memengaruhi saya untuk bekerja.	5	16	7	4	4	122
6.	Teman kerja yang tepat membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja.	4	15	10	2	5	119
Rata-Rata							129,3

Sumber : Data Primer Diolah (2016)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, pernyataan nomor 4 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kompensasi non-finansial memiliki total skor paling tinggi di indikator lingkungan pekerjaan yakni sebesar 141 atau berada pada *range* keempat (tinggi), artinya indikator keterampilan dari variabel kompensasi non-finansial memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Diri Katering.

4.5.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel kinerja didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel kinerja dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja

NO.	PERNYATAAN	Skala					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Kuantitas kerja	15	13	2	1	5	140
	Sarana dan prasarana yang ada sangat membantu dalam meningkatkan produktifitas saya.						
2.	Prosedur kerja yang ada sesuai dengan jumlah pekerjaan yang diberikan kepada saya.	12	14	5	2	3	138
3.	Tugas yang saya kerjakan selalu sesuai dengan harapan perusahaan.	8	21	2	2	3	137
4.	Kualitas kerja	17	14	2	0	3	150
	Dalam melakukan pekerjaan saya dituntut untuk selalu teliti.						
5.	Dalam bekerja saya harus menjaga kerapihan.	29	7	0	0	0	173
6.	Memerhatikan kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan selalu saya lakukan.	6	25	2	0	3	139
7.	Ketepatan waktu kerja	24	10	0	0	2	162
	Ketika bekerja saya selalu memerhatikan waktu.						
8.	Ketika perusahaan membutuhkan tenaga lebih saya bersedia untuk bekerja lembur.	9	16	7	1	3	135

9.	Pekerjaan yang diberikan kepada saya selalu selesai tepat waktu sesuai jadwal yang berlaku.	19	11	4	2	0	155
Rata-Rata							147,6

Sumber : Data Primer Diolah (2016)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, pernyataan nomor 5 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja memiliki total skor paling tinggi di indikator kualitas kerja yakni sebesar 173 atau berada pada *range* kelima (sangat tinggi), artinya indikator kualitas kerja dari variabel kinerja memiliki pengaruh yang sangat tinggi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Diri Katering.

4.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrumen dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari 0,30 menurut Dwi (dalam Ferry ,2014).

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	<i>Corrected item-total correlation</i>	Ket.
Kompensasi Finansial (X₁)	X _{1.1}	0.510	Valid
	X _{1.2}	0.660	Valid
	X _{1.3}	0.573	Valid
	X _{1.4}	0.616	Valid
	X _{1.5}	0.507	Valid
	X _{1.6}	0.624	Valid
	X _{1.7}	0.724	Valid
	X _{1.8}	0.613	Valid

	X _{1.9}	0.586	Valid
	X _{1.10}	0.647	Valid
	X _{1.11}	0.560	Valid
	X _{1.12}	0.576	Valid
Kompensasi Non-Finansial (X₂)	X _{2.1}	0.711	Valid
	X _{2.2}	0.788	Valid
	X _{2.3}	0.689	Valid
	X _{2.4}	0.764	Valid
	X _{2.5}	0.737	Valid
	X _{2.6}	0.715	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0.819	Valid
	Y.2	0.602	Valid
	Y.3	0.626	Valid
	Y.4	0.744	Valid
	Y.5	0.715	Valid
	Y.6	0.612	Valid
	Y.7	0.662	Valid
	Y.8	0.625	Valid
	Y.9	0.536	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2016)

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan SPSS di atas, dengan batas Corected Item-Total Correlation lebih besar dari 0,30 dapat disimpulkan keseluruhan variabel penelitian yang terdiri dari kompensasi finansial, kompensasi non-finansial dan kinerja dapat dinyatakan valid.

4.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas X_1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.826	12

Sumber : Output SPSS 20 (2016)

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel X_1 (Kompensasi Finansial) di atas, yang terdiri dari dua belas item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,826. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan *reliable*.

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas X_2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.819	6

Sumber : Output SPSS 20 (2016)

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel X_2 (Kompensasi Non-Finansial) di atas, yang terdiri dari enam indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,819. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan *reliable*.

Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.823	9

Sumber : Outout SPSS 20 (2016)

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel Y (Kinerja) di atas, yang terdiri dari sembilan item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,823. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

4.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variable kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Diri Katering. Adapun hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 20 dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.12 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.617	8.831		.749	.459		
	FINANSIAL	.461	.153	.437	3.007	.005	1.000	1.000
	NON FINANSIAL	.314	.140	.327	2.249	.031	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Output SPSS 20, 2016

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6.617 + 0,461 X_1 + 0,314 X_2$$

Persamaan di atas dijelaskan sebagai berikut:

- a = Nilai konstanta persamaan di atas adalah sebesar 6.617. Nilai tersebut menunjukkan bahwa perusahaan akan memperoleh nilai kinerja karyawan sebesar 6.617 apabila variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non-finansial (X_2) diabaikan.
- b_1 = 0,461 artinya variabel kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel kompensasi non-finansial meningkat satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,461 satuan dengan asumsi X_2 konstan.
- b_2 = 0,314 artinya variabel kompensasi non-finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel kompensasi non-finansial meningkat satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,039 satuan dengan asumsi X_1 konstan.

4.8 Uji Hipotesis

4.8.1 Uji f (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak/ bersama-sama. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.13 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.027	2	18.513	7.164	.003 ^a
	Residual	85.279	33	2.584		
	Total	122.306	35			

a. Predictors: (Constant), NON FINANSIAL, FINANSIAL

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Output SPSS 20, 2016

Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel di atas ditunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 7.164 dengan taraf signifikansi 0,003. Artinya, $F_{hitung}(7.164)$ lebih besar dari $F_{tabel}(3,28)$ dan taraf signifikansi (0,003) lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yakni kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non-finansial (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) pada PT.Jaya Katering. Dengan demikian hipotesis 1 dapat diterima.

4.8.2 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari setiap variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.14 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.617	8.831		.749	.459		
	FINANSIAL	.461	.153	.437	3.007	.005	1.000	1.000
	NON FINANSIAL	.314	.140	.327	2.249	.031	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Output SPSS 20, 2016

Berdasarkan tabel di atas, berikut ini dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial:

1. Variabel Kompensasi Finansial (X_1)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel kompensasi finansial (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3.007$ dengan tingkat signifikansi 0,005. Dengan batas signifikansi (α) = 0,05. Sementara t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% dengan pengujian 2 sisi didapatkan t_{tabel} sebesar 2.034 maka dapat disimpulkan t_{hitung} dengan nilai $3.007 > t_{tabel}$ dengan nilai 2.034 maka hipotesis dapat diterima. Hal ini berarti variabel kompensasi finansial (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Variabel Kompensasi Non-Finansial (X_2)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel kompensasi non-finansial (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 2.249$ dengan tingkat signifikansi 0.31 Dengan batas signifikansi (α) = 0,05. Sementara t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% dengan pengujian 2 sisi didapatkan t_{tabel} sebesar 2.034 maka dapat disimpulkan t_{hitung} dengan nilai $2.249 < t_{tabel}$ dengan nilai 2.034, maka hal ini berarti variabel kompensasi non-finansial (X_2) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.9 Pembahasan

Secara umum hasil pengujian variabel kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial secara simultan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Diri Katering Jakarta dan Makassar. Hal ini berarti hipotesis dapat diterima, karena pengujian variabel kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial memiliki pengaruh positif secara simultan.

Untuk mencapai kinerja yang maksimal, perusahaan harus memerhatikan kinerja karyawan secara komprehensif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. PT. Jaya Diri Katering Jakarta dan Makassar berusaha memerhatikannya dari berbagai perspektif termasuk melalui aspek kompensasi.

Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Dan sebuah kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan pegawai pada suatu perusahaan atau organisasi adalah untuk mencari nafkah. Kompensasi adalah sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan oleh mereka kepada perusahaan (Saydam, 2005 : 234).

Menurut Mondy (2003 : 442), bentuk dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi 2, yaitu:

1. Financial compensation (kompensasi finansial)

Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan.

2. Non-financial compensation (kompensasi non finansial)

Kompensasi non-finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

4.9.1 Kompensasi Finansial (X_1)

Secara parsial, hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Diri Katering Jakarta dan Makassar. Kompensasi finansial yang terdiri dari

gaji/upah, insentif, tunjangan dan fasilitas akan memengaruhi kinerja para karyawan karena untuk kebanyakan para pegawai bekerja untuk mencari nafkah. Seperti pada penelitian yang telah dilakukan oleh Polnaya (2007), yang meneliti pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kinerja dosen Universitas Kristen Indonesia Maluku. Dari hasil penelitian tersebut diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi finansial yakni gaji, bonus, dan tunjangan, demikian juga kompensasi non-finansial yakni pekerjaan dan lingkungan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai F hitung sebesar 55,021% lebih besar daripada nilai F tabel 3,136 ($55,021 > 3,136$). Selain itu, nilai signifikannya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya kompensasi finansial menstimulir optimasi pembentukan kinerja karyawan.

4.9.2 Kompensasi Non-Finansial (X_2)

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, variabel kompensasi non-finansial (X_2) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Diri Katering Jakarta dan Makassar. Variabel kompensasi non-finansial dalam penelitian ini yang terdiri dari pekerjaan dan lingkungan pekerjaan yang sudah diterapkan PT. Jaya Diri Katering Jakarta dan Makassar tetap membuat para karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

Hal yang hampir serupa juga pada penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2007) meneliti pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Palu. Sistem penghargaan dalam penelitian ini terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial terdiri dari gaji, bonus, dan tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian juga dengan kompensasi non-finansial yakni pekerjaan dan lingkungan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai. Perbedaan dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terletak pada tingkat signifikasi dimana pada PT. Jaya Diri Katering Jakarta dan Makassar menunjukkan kompensasi non-finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, salah satu faktor yang membuat tidak signifikan diasumsikan karena faktor lingkungan kerja dimana PT. Jaya Diri Katering Jakarta dan Makassar berorientasi pada pekerjaan di lapangan. Sedangkan pegawai Perum Bulog Regional Palu berorientasi pada pekerjaan kantoran atau dalam ruangan. Namun hal ini perlu penelitian lanjutan terkait asumsi ini.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Diri Katering Jakarta dan Makassar. Berdasarkan analisis serta pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara simultan atau uji F variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non-finansial (X_2) menghasilkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang berarti seluruh variabel bebas secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Jaya Diri Katering.
2. Dari hasil uji t membuktikan bahwa secara parsial variabel kompensasi finansial (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Diri Katering sebab nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.
3. Hasil analisis deskriptif pada variabel kompensasi finansial (X_1) berdasarkan tanggapan responden yang memiliki range paling tinggi yaitu pada indikator insentif dan tunjangan dengan nilai tertinggi sebesar 167. Adapun hasil analisis deskriptif pada variabel kompensasi non-finansial (X_2) menurut responden dengan range paling tinggi terdapat pada indikator lingkungan pekerjaan dengan nilai 141.

Dengan demikian, hipotesis satu yang menyatakan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial berpengaruh positif secara serempak terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Diri Katering diterima, sedangkan hipotesis dua yang menyatakan bahwa variabel kompensasi finansial memberikan

pengaruh paling dominan terhadap Kinerja karyawan PT. Jaya Diri Katering juga dapat diterima.

Hal ini tak lepas dari dukungan tenaga-tenaga professional dan terlatih dalam bidangnya maka PT. Jaya Diri Katering mengedepankan kualitas dan ketepatan yang terbaik sehingga dapat mengupayakan seluruh permintaan klient untuk selalu terpenuhi, tanpa merugikan pihak manapun baik eksternal dan internal.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai berikut :

1. Dari penelitian yang telah dilakukan, PT. Jaya Diri Katering Jakarta dan Makassar perlu mempertimbangkan masalah kompensasi non-finansial. Karena dalam hasil penelitian ada 3 poin yang harus diperbaiki agar kinerja karyawan dapat meningkat, yaitu:
 - 1) Komunikasi antara atasan dan bawahan, karena biasa terjadi kesalahpahaman yang menyebabkan tugas yang dikerjakan kurang memenuhi harapan perusahaan.
 - 2) Mengadakan pelatihan kecakapan, pelatihan ini perlu diadakan untuk meningkatkan kecakapan para karyawan dalam bekerja di lapangan.
 - 3) Meningkatkan upah kerja lembur, agar karyawan lebih bersedia jika perusahaan membutuhkan tenaga lebih untuk bekerja lembur.

karena kinerja karyawan dapat lebih meningkat lagi jika faktor ini dapat dibenahi kualitasnya. Dan sebaliknya faktor kompensasi finansial yang layak mesti dipertahankan oleh perusahaan.

2. Mereka yang tertarik untuk melanjutkan penelitian ini diharapkan memperluas objek penelitian dan tidak hanya di PT. Jaya Diri Katering Jakarta dan Makassar, tapi dapat pula di kantor-kantor lainnya, dan dapat juga dilakukan di sekolah dan universitas karena guru atau pengajar merupakan karyawan atau staf.

Daftar Pustaka

- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad 2003. *Job Performance* . PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Bacal. 2001. *Performance Management*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Barry, Cushway. 2002. *Human Resource Management*. PT Elex Media Kuputindo. Jakarta.
- Bernadin, H. John dan Russell. 1993. *Human Resource Management. International Editions Upper Saddle River*. Prentice Hall. New Jersey.
- Cascio, Wayne F. 1995. *Managing Human Resource*. McGraw-Hill. New York.
- David C. Mc Cleland. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenhallindo. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2003. *Human Resource Management Tenth Edition*. Prentice Hall. New Jersey.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi 3*. Badan Peneliti Universitas Diponegoro. Semarang.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Prilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JBRI, Vol. 1 No. 1, pp. 63-74.
- Handoko, H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Ilyas. 2001. *Teori, Penilaian dan Penelitian Kinerja*. Cetakan Kedua. Kajian Ekonomi Kesehatan FKM-UI. Jakarta.

- John, Whitmore. 2002. *Coaching for performance*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Juwaedah, A. Tati Setiawati. 2006. *Katering Pelayanan Lembaga*. Tidak Diterbitkan. Bandung.
- Kopelman. 1998. *Managing Productivity in Organization a Practical-people Oriented Perspective*. MC Graw Hill Book Company. New York.
- Mangkunegara, Anwar. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, Robert dan Jackson, John. 2001. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mathis, Robert dan Jackson, John. 2006. *Human Resource Management. Alih Bahasa*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mondy, R. Wayne, And Robert M. 2003. *Human Resource Management*. Allyn and Bacon Inc. Boston.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Rivai dan Basri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Robbins, S.P. 1993. *Organization Behavior (6th ed)*. Prentice Hall International. New Jersey.
- Ruky, Achmad. 2003. *Sumber Daya Manusia Berkualitas*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Saydam, Gozali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. PT Refika Adiatma. Bandung.
- Setyadin, B. 2005. *Desain dan Metode Penelitian Kuantitatif. Modul IV Disajikan Dalam Penataran Tenaga Fungsional Akademik Politeknik Kotabaru*. Lembaga Penelitian Universitas Negeri Malang. Malang.

- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1, cetakan ke-9*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2004 *Performance Apraisal*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Singodimedjo, Markum. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SMMAS. Surabaya.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Sulistiani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sumarsono, Sony. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Tohardi, Ahcmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Tulus, Agus. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku Panduan Mahasiswa*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Umar, Husein. 2002. *Riset Sumber Daya Manusia, cetakan Keempat*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita. Bandung
- Warsitaningsih, Agnes. 2009. *Handout Manajemen Usaha Boga*. Program Studi Tata Boga Jurusan PKK FPTK UPI : Tidak diterbitkan. Bandung.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Allo, Elisa Bunga. 2002. *Analisis Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Donggala*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Amrullah, Asriyanti. 2012. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. Wilayah Makassar*. Jurnal. Fakultas Ekonomi. Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Aritonang, Keke. T. 2005. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR*. Jurnal Pendidikan Penabur. No.4 Th IV. Jakarta
- Dito, Anoki Herdian. 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Diponegoro. Semarang. Skripsi tidak dipublikasikan.
- Ferry Christanto. 2014. *Analisis Pengaruh Kualitas Layanan Jasa Terhadap Keputusan Nasabah Pada PT. Mandiri AXA General Insurance Di Makassar*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Kartika, Tri Rahmawati. 2009. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Pasuruan.
- Meriyanto. 2011. *Pengaruh Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Scuter Matic Yamaha Pada PT. Suracojaya Abadi Motor Makassar*. Skripsi. Ekonomi S-1. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Polnaya, Irene Patty. 2007. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Dosen Universitas Kristen Maluku Indonesia*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Rahayu, Diyan Kurniwati. 2007. *Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Palu*. Skripsi S1. Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako. Palu.
- Risqon, Mochamad & Purwadi, Didik. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Perhutani KPH Mantingan*. Jurnal Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.

KUESIONER PENELITIAN

Dengan Hormat,

Terima kasih atas kesediaan Saudara/I untuk berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini. Penelitian ini digunakan untuk menyusun skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON-FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA DIRI KATERING JAKARTA DAN MAKASSAR”**.

Untuk itu diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu penelitian ini. Atas waktu dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

Hormat saya,

Mukhlis Afrianto

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan

2. Usia :

3. Pendidikan Terakhir :

a. SMA b. Diploma/Akademi c. S1 d. S2 e. Lainnya

4. Lama Bekerja:

a. <2thn b. 2-5 thn c. 5-10 thn d. >10 thn

PERNYATAAN

Pilihlah jawaban yang sesuai dengan pilihan Anda dengan cara memberikan tanda(✓) pada kolom yang tersedia. Penilaian dapat Anda lakukan berdasarkan skala berikut:

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Kompensasi Finansial (X1)

NO.	PERNYATAAN	Skala				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Gaji					
	Jabatan saya dalam bekerja, mempengaruhi gaji yang saya terima.					
2.	Jumlah gaji saya tidak terganggu dengan kebutuhan sehari-hari.					
3.	Dengan penerimaan gaji yang tepat waktu, saya dapat bekerja dengan baik.					
4.	Insentif					
	Uang yang saya dapat di luar gaji pokok (insentif), sesuai dengan apa yang saya harapkan.					
5.	Kinerja saya akan meningkat jika mendapatkan bonus dari insentif.					
6.	Pemberian insentif secara adil dan merata membuat saya fokus bekerja.					
7.	Tunjangan					
	Tunjangan Hari Raya (THR) membuat saya menjadi giat bekerja.					

8.	Adanya tunjangan tahunan membantu saya lebih bersemangat dalam bekerja.					
9.	Tunjangan kesehatan membuat saya tenang dalam bekerja.					
10.	Fasilitas					
	Saya mendapatkan makan siang dari perusahaan yang membuat saya tenang dalam bekerja.					
11.	Dengan adanya tempat tinggal yang diberikan perusahaan membuat saya lebih giat bekerja.					
12.	Saya merasa aman pada saat bekerja karena adanya fasilitas kesehatan.					

Kompensasi Non Finansial (X2)

NO.	PERNYATAAN	Skala				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Pekerjaan					
	Setelah mengikuti pelatihan saya menjadi lebih menguasai pekerjaan saya.					
2.	Wewenang yang diberikan kepada saya, membuat saya percaya diri saat bekerja.					

3.	Saya lebih tertantang untuk bekerja jika diberikan tanggung jawab.					
4.	Lingkungan Pekerjaan					
	Pembagian kerja dengan partner saya membuat lebih nyaman dalam bekerja.					
5.	Kondisi pekerjaan mempengaruhi saya untuk bekerja.					
6.	Teman kerja yang tepat membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja.					

Kinerja Karyawan (Y)

NO.	PERNYATAAN	Skala				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Kuantitas kerja					
	Sarana dan prasarana yang ada sangat membantu dalam meningkatkan produktifitas saya.					
2.	Prosedur kerja yang ada sesuai dengan jumlah pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
3.	Tugas yang saya kerjakan selalu sesuai dengan harapan perusahaan.					
4.	Kualitas kerja					
	Dalam melakukan pekerjaan saya dituntut untuk					

	selalu teliti.					
5.	Dalam bekerja saya harus menjaga kerapihan.					
6.	Memperhatikan kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan selalu saya lakukan.					
7.	Ketepatan waktu kerja					
	Ketika bekerja saya selalu memperhatikan waktu.					
8.	Ketika perusahaan membutuhkan tenaga lebih saya bersedia untuk bekerja lembur.					
9.	Pekerjaan yang di berikan kepada saya selalu selesai tepat waktu sesuai jadwal yang berlaku.					

Isi Kuesioner Variabel X₁

No.	Item Soal											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	5	4	1	4	5	4	4	2	4	4	1	1
2	5	1	1	4	2	1	4	4	2	1	4	4
3	4	3	5	4	5	4	2	1	2	1	1	1
4	1	2	4	4	1	4	1	5	1	5	4	5
5	4	4	5	5	1	3	4	4	5	4	1	2
6	1	4	1	3	5	2	5	4	4	4	5	1
7	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
8	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5
9	1	5	5	4	5	2	1	5	4	1	1	2
10	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
11	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
12	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4
13	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	3
14	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	2
15	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4
16	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
17	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5
18	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4
19	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5
20	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4
21	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5
22	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
23	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	3	4
24	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5
25	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
26	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
27	5	3	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4
28	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	2
29	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4
30	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4
31	3	4	5	5	5	3	5	5	5	4	3	5
32	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	3	5
33	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
34	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
35	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5
36	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3

Isi Kuesioner Variabel X₂

No.	Item Soal					
	1	2	3	4	5	6
1	1	4	1	4	3	4
2	4	1	1	1	1	1
3	5	5	5	5	2	4
4	1	1	4	3	1	1
5	1	1	1	4	4	4
6	1	1	1	1	1	1
7	4	1	1	4	2	1
8	1	4	5	4	1	2
9	4	4	4	4	3	3
10	5	3	3	4	4	4
11	4	4	4	3	4	4
12	5	4	5	4	4	5
13	4	5	3	4	4	4
14	3	4	4	4	4	3
15	4	3	4	4	4	4
16	5	4	5	5	5	5
17	5	3	4	4	4	4
18	4	4	3	4	4	4
19	3	4	4	4	4	3
20	5	5	4	5	3	3
21	4	4	4	4	2	4
22	4	5	3	4	4	3
23	5	5	2	4	4	4
24	5	5	5	4	5	5
25	4	4	4	4	3	4
26	4	4	4	4	3	3
27	5	3	4	4	4	2
28	4	4	4	4	3	4
29	4	5	3	4	2	3
30	5	4	4	4	4	4
31	4	5	5	5	5	1
32	3	4	4	4	4	5
33	4	4	4	4	3	3
34	1	4	2	4	4	3
35	5	5	3	5	5	4
36	5	3	5	4	5	3

Isi Kuesioner Variabel Y

No.	Item Soal								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1	1	3	5	4	4	5	4	3
2	4	4	1	4	4	1	4	1	4
3	1	1	5	1	5	1	4	1	4
4	1	1	1	1	4	4	4	1	3
5	1	4	3	1	4	1	1	3	4
6	1	2	1	4	4	4	1	4	2
7	4	5	5	4	5	3	5	4	5
8	4	4	4	4	5	5	5	4	4
9	5	4	4	5	5	5	5	4	4
10	5	3	5	4	5	4	5	4	5
11	4	5	4	5	5	4	5	4	5
12	5	4	4	5	5	5	4	4	3
13	4	5	4	4	5	4	5	5	5
14	5	4	4	4	5	4	5	5	5
15	3	5	2	5	5	4	5	4	5
16	5	5	2	3	5	4	5	4	4
17	5	2	4	5	5	4	5	3	5
18	5	4	4	5	5	4	4	5	4
19	4	4	4	5	4	4	5	4	5
20	4	4	4	4	5	4	5	4	5
21	5	5	5	5	5	3	5	3	5
22	4	3	4	5	5	4	5	5	5
23	4	5	4	4	5	5	5	3	4
24	4	4	4	5	5	4	4	5	5
25	5	4	5	5	5	5	5	4	5
26	2	5	4	4	5	4	5	4	5
27	5	3	4	5	5	4	5	3	5
28	5	5	4	5	5	4	4	3	4
29	5	4	4	5	5	4	5	5	4
30	4	5	4	3	4	4	5	2	5
31	5	4	4	5	5	4	4	4	5
32	4	3	5	4	5	4	5	4	3
33	5	4	4	4	5	4	5	5	5
34	4	5	5	5	5	5	4	3	5
35	5	5	4	4	5	4	4	5	2
36	3	3	5	4	5	4	5	5	4

Uji Validitas Variabel X₁

Correlations														
	SOAL01	SOAL02	SOAL03	SOAL04	SOAL05	SOAL06	SOAL07	SOAL08	SOAL09	SOAL10	SOAL11	SOAL12	TOTAL	
SOAL01	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 36	.190 .267 36	.178 .300 36	.499** .002 36	.216 .206 36	.317 .060 36	.542** .001 36	-.032 .854 36	.267 .116 36	.186 .277 36	.074 .667 36	.228 .181 36	.510** .002 36
SOAL02	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.190 .267 36	1 36	.473** .004 36	.379** .023 36	.587** .000 36	.375* .024 36	.364** .029 36	.343** .040 36	.539** .001 36	.431** .009 36	.091 .598 36	.110 .522 36	.660** .000 36
SOAL03	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.178 .300 36	.473** .004 36	1 36	.614** .000 36	.189 .269 36	.418* .011 36	.046 .791 36	.356* .033 36	.298 .078 36	.181 .291 36	.083 .628 36	.386** .020 36	.573** .000 36
SOAL04	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.499** .002 36	.379** .023 36	.614** .000 36	1 36	.098 .571 36	.281 .097 36	.324 .054 36	.383** .021 36	.306 .069 36	.296 .080 36	.109 .526 36	.396** .017 36	.616** .000 36
SOAL05	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.216 .206 36	.587** .000 36	.189 .269 36	.098 .571 36	1 36	.333* .047 36	.413** .012 36	.061 .724 36	.381** .022 36	.127 .459 36	.235 .168 36	-.016 .928 36	.507** .002 36
SOAL06	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.317 .060 36	.375* .024 36	.418* .011 36	.281 .097 36	.333* .047 36	1 36	.348** .037 36	.137 .425 36	.279 .099 36	.532** .001 36	.259 .127 36	.245 .151 36	.624** .000 36
SOAL07	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.542** .001 36	.364** .029 36	.046 .791 36	.324 .054 36	.413* .012 36	.348* .037 36	1 36	.328 .051 36	.495** .002 36	.405* .014 36	.534** .001 36	.333** .047 36	.724** .000 36
SOAL08	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.032 .854 36	.343* .040 36	.356* .033 36	.383** .021 36	.061 .724 36	.137 .425 36	.328 .051 36	1 36	.292 .084 36	.432** .009 36	.539** .001 36	.587** .000 36	.613** .000 36
SOAL09	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.267 .116 36	.539** .001 36	.298 .078 36	.306 .069 36	.381** .022 36	.279 .099 36	.495** .002 36	.292 .084 36	1 36	.326 .052 36	.131 .445 36	.009 .959 36	.586** .000 36
SOAL10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.186 .277 36	.431** .009 36	.181 .291 36	.296 .080 36	.127 .459 36	.532** .001 36	.405* .014 36	.432** .009 36	.326 .052 36	1 36	.404* .015 36	.339* .043 36	.647** .000 36
SOAL11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.074 .667 36	.091 .598 36	.083 .628 36	.109 .526 36	.235 .168 36	.259 .127 36	.534** .001 36	.539** .001 36	.131 .445 36	.404* .015 36	1 36	.374* .025 36	.560** .000 36
SOAL12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.228 .181 36	.110 .522 36	.386** .020 36	.396* .017 36	-.016 .928 36	.245 .151 36	.333* .047 36	.587** .000 36	.009 .959 36	.339* .043 36	.374* .025 36	1 36	.576** .000 36
TOTAL	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.510** .002 36	.660** .000 36	.573** .000 36	.616** .000 36	.507** .002 36	.624** .000 36	.724** .000 36	.613** .000 36	.586** .000 36	.647** .000 36	.560** .000 36	.576** .000 36	1 36

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Variabel X₂

Correlations

		SOAL01	SOAL02	SOAL03	SOAL04	SOAL05	SOAL06	TOTAL
SOAL01	Pearson Correlation	1	.414*	.430**	.375*	.439**	.360*	.711**
	Sig. (2-tailed)		.012	.009	.024	.007	.031	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
SOAL02	Pearson Correlation	.414*	1	.488**	.649**	.439**	.502**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.012		.003	.000	.007	.002	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
SOAL03	Pearson Correlation	.430**	.488**	1	.493**	.298	.291	.689**
	Sig. (2-tailed)	.009	.003		.002	.077	.085	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
SOAL04	Pearson Correlation	.375*	.649**	.493**	1	.542**	.454**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.024	.000	.002		.001	.005	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
SOAL05	Pearson Correlation	.439**	.439**	.298	.542**	1	.553**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.007	.007	.077	.001		.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
SOAL06	Pearson Correlation	.360*	.502**	.291	.454**	.553**	1	.715**
	Sig. (2-tailed)	.031	.002	.085	.005	.000		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
TOTAL	Pearson Correlation	.711**	.788**	.689**	.764**	.737**	.715**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Variabel Y

Correlations

		SOAL01	SOAL02	SOAL03	SOAL04	SOAL05	SOAL06	SOAL07	SOAL08	SOAL09	TOTAL
SOAL01	Pearson Correlation	1	.525**	.415*	.601**	.584**	.410*	.494**	.369*	.358*	.819**
	Sig. (2-tailed)		.001	.012	.000	.000	.013	.002	.027	.032	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
SOAL02	Pearson Correlation	.525**	1	.208	.313	.344*	.195	.195	.283	.368*	.602**
	Sig. (2-tailed)	.001		.222	.063	.040	.254	.254	.095	.027	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
SOAL03	Pearson Correlation	.415*	.208	1	.275	.614**	.207	.435**	.300	.407*	.626**
	Sig. (2-tailed)	.012	.222		.105	.000	.225	.008	.076	.014	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
SOAL04	Pearson Correlation	.601**	.313	.275	1	.387*	.556**	.389*	.524**	.260	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.063	.105		.020	.000	.019	.001	.126	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
SOAL05	Pearson Correlation	.584**	.344*	.614**	.387*	1	.361*	.476**	.456**	.332*	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.040	.000	.020		.030	.003	.005	.048	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
SOAL06	Pearson Correlation	.410*	.195	.207	.556**	.361*	1	.401*	.479**	.017	.612**
	Sig. (2-tailed)	.013	.254	.225	.000	.030		.015	.003	.921	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
SOAL07	Pearson Correlation	.494**	.195	.435**	.389*	.476**	.401*	1	.195	.480**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.002	.254	.008	.019	.003	.015		.254	.003	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
SOAL08	Pearson Correlation	.369*	.283	.300	.524**	.456**	.479**	.195	1	.078	.625**
	Sig. (2-tailed)	.027	.095	.076	.001	.005	.003	.254		.650	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
SOAL09	Pearson Correlation	.358*	.368*	.407*	.260	.332*	.017	.480**	.078	1	.536**
	Sig. (2-tailed)	.032	.027	.014	.126	.048	.921	.003	.650		.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
TOTAL	Pearson Correlation	.819**	.602**	.626**	.744**	.715**	.612**	.662**	.625**	.536**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Variabel X₁**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	12

Uji Reliabilitas Variabel X₂**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	6

Uji Reliabilitas Variabel Y**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	9

Uji F**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.027	2	18.513	7.164	.003 ^a
	Residual	85.279	33	2.584		
	Total	122.306	35			

a. Predictors: (Constant), NON FINANSIAL, FINANSIAL

b. Dependent Variable: KINERJA

Uji T**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.617	8.831		.749	.459		
	FINANSIAL	.461	.153	.437	3.007	.005	1.000	1.000
	NON FINANSIAL	.314	.140	.327	2.249	.031	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA

F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

T Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Data Hasil Penelitian

No.	KinerjaKaryawan (Y)	KompensasiFinansial (X1)	Kompensasi Non Finansial (X2)
1	36	50	24
2	36	52	24
3	40	55	26
4	36	54	21
5	40	51	24
6	34	50	21
7	40	56	27
8	39	55	24
9	41	54	27
10	40	54	23
11	41	57	23
12	39	53	27
13	41	52	27
14	41	53	22
15	38	54	23
16	37	54	22
17	38	53	24
18	40	53	23
19	39	56	24
20	39	56	24
21	41	56	22
22	40	53	23
23	39	53	24
24	40	55	29
25	36	53	23
26	38	55	22
27	39	52	22
28	39	53	23
29	41	52	27
30	36	52	23
31	40	52	25
32	37	53	24
33	41	55	22
34	41	57	22
35	38	54	26
36	38	55	24

Statistik Deskriptif

KINERJA KARYAWAN (Y)

Statistics

KINERJA		
N	Valid	36
	Missing	0
Mean		38.8611
Median		39.0000
Mode		40.00 ^a
Std. Deviation		1.86934
Variance		3.494
Skewness		-.731
Std. Error of Skewness		.393
Kurtosis		-.217
Std. Error of Kurtosis		.768
Range		7.00
Minimum		34.00
Maximum		41.00
Sum		1399.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

KINERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	34.00	1	2.8	2.8	2.8
	36.00	5	13.9	13.9	16.7
	37.00	2	5.6	5.6	22.2
	38.00	5	13.9	13.9	36.1
	39.00	7	19.4	19.4	55.6
	40.00	8	22.2	22.2	77.8
	41.00	8	22.2	22.2	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

KONVENSASI FINANSIAL (X1)

Statistics

FINANSIAL		
N	Valid	36
	Missing	0
Mean		53.6667
Median		53.5000
Mode		53.00
Std. Deviation		1.77281
Variance		3.143
Skewness		-.047
Std. Error of Skewness		.393
Kurtosis		-.375
Std. Error of Kurtosis		.768
Range		7.00
Minimum		50.00
Maximum		57.00
Sum		1932.00

FINANSIAL

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 50.00	2	5.6	5.6	5.6
51.00	1	2.8	2.8	8.3
52.00	6	16.7	16.7	25.0
53.00	9	25.0	25.0	50.0
54.00	6	16.7	16.7	66.7
55.00	6	16.7	16.7	83.3
56.00	4	11.1	11.1	94.4
57.00	2	5.6	5.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

KONVENSASI NON FINANSIAL (X2)

Statistics

NON FINANSIAL

N	Valid	36
	Missing	0
Mean		23.9167
Median		24.0000
Mode		24.00
Std. Deviation		1.94753
Variance		3.793
Skewness		.787
Std. Error of Skewness		.393
Kurtosis		.034
Std. Error of Kurtosis		.768
Range		8.00
Minimum		21.00
Maximum		29.00
Sum		861.00

NON FINANSIAL

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21.00	2	5.6	5.6	5.6
22.00	7	19.4	19.4	25.0
23.00	8	22.2	22.2	47.2
24.00	10	27.8	27.8	75.0
25.00	1	2.8	2.8	77.8
26.00	2	5.6	5.6	83.3
27.00	5	13.9	13.9	97.2
29.00	1	2.8	2.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Statistik Inferensial

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA	38.8611	1.86934	36
FINANSIAL	53.6667	1.77281	36
NON FINANSIAL	23.9167	1.94753	36

Correlations

		KINERJA	FINANSIAL	NON FINANSIAL
Pearson Correlation	KINERJA	1.000	.443	.334
	FINANSIAL	.443	1.000	.017
	NON FINANSIAL	.334	.017	1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA	.	.003	.023
	FINANSIAL	.003	.	.462
	NON FINANSIAL	.023	.462	.
N	KINERJA	36	36	36
	FINANSIAL	36	36	36
	NON FINANSIAL	36	36	36

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.550 ^a	.303	.260	1.60755	2.011

a. Predictors: (Constant), NON FINANSIAL, FINANSIAL

b. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.027	2	18.513	7.164	.003 ^a
	Residual	85.279	33	2.584		
	Total	122.306	35			

a. Predictors: (Constant), NON FINANSIAL, FINANSIAL

b. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.617	8.831		.749	.459		
	FINANSIAL	.461	.153	.437	3.007	.005	1.000	1.000
	NON FINANSIAL	.314	.140	.327	2.249	.031	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Coefficient Correlations^a

Model			NON FINANSIAL	FINANSIAL
1	Correlations	NON FINANSIAL	1.000	-.017
		FINANSIAL	-.017	1.000
	Covariances	NON FINANSIAL	.019	.000
		FINANSIAL	.000	.023

a. Dependent Variable: KINERJA

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	FINANSIAL	NON FINANSIAL
1	1	2.995	1.000	.00	.00	.00
	2	.004	25.963	.03	.05	.96
	3	.001	76.636	.97	.95	.04

a. Dependent Variable: KINERJA

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	36.2556	41.0710	38.8611	1.02855	36
Residual	-2.26612	3.04771	.00000	1.56094	36
Std. Predicted Value	-2.533	2.149	.000	1.000	36
Std. Residual	-1.410	1.896	.000	.971	36

a. Dependent Variable: KINERJA

Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.56094138
Most Extreme Differences	Absolute	.154
	Positive	.154
	Negative	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		.923
Asymp. Sig. (2-tailed)		.361

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pengujian Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.617	8.831		.749	.459		
FINANSIAL	.461	.153	.437	3.007	.005	1.000	1.000
NON FINANSIAL	.314	.140	.327	2.249	.031	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Pengujian Kecocokan Model/Lack of Fit

Source	DF	SS	MS	F	P
Lack of Fit	23	65.529	2.849	1.44	0.279
Pure Error	10	19.750	1.975		